NORMES DU TRAVAIL

Une comparaison interjuridictionnelle

Étude préparée pour le gouvernement de l'Ontario

Ministères du

Travail,

de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie,

du Trésor et de l'Économie

Waldie, Brennan and Associates Limited

Ottawa–Toronto–Kingston–Bangkok

Juillet 1990

AVANT-PROPOS

Au début de 1990, « Waldie, Brennan and Associates Limited » ont rédigé le présent rapport, compte rendu d'une étude qu'ils ont entreprise à la demande du gouvernement de l'Ontario. Ils l'ont remis au ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie; et en juillet 1990 au ministère du Trésor et de l'Économie. Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles de « Waldie, Brennan and Associates Limited » mais ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario. Des révisions mineures ont dû être effectuées à la version préliminaire du rapport; il a fallu également remanier quelques sections à la suite des commentaires formulés par le personnel d'autres provinces, pays ou États. C'est pourquoi nous avons dû reporter à plus tard la date de la publication du rapport.

Il importe de noter que les renseignements sur les normes du travail contenus dans le présent rapport ont été recueillis au début de 1990. Il est fort possible que quelques-unes de ces normes aient changé depuis dans certaines provinces, certains pays ou États. Les lecteurs intéressés qui tiennent à connaître les données les plus récentes concernant une norme en particulier sont priés de se reporter aux sources appropriées.

En Ontario, par exemple, deux normes du travail ont été modifiées et l'une d'elles, mentionnée dans l'étude, a depuis été réalisée en juillet 1990. Les normes en question sont les suivantes:

- Le salaire minimum a été porté à 6 $ l'heure, soit une augmentation de 0,60 $; le nouveau taux est entré en vigueur le 1er novembre 1991.

- Le 20 décembre 1990, le projet de loi 14 visant à modifier la Loi sur les normes d'emploi, concernant les congés de maternité et parentaux, est devenu force de loi. Outre le congé de maternité de 17 semaines pour les mères, la nouvelle législation stipule aussi que tout parent sur le marché du travail a droit a un congé parental non payé de 18 semaines pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté.

- Le projet de loi 70, loi portant modification de la Loi sur les normes d'emploi par création d'un Fonds de protection des salaires des employés, a été adopté le 18 octobre 1991. En vertu du Fonds, un employé est admissible à une indemnité maximale de 5 000 $ grâce au Fonds si son employeur omet de lui verser son salaire, ses indemnités de vacances, de licenciement et de cessation d'emploi.

Le rapport, ainsi que la base de données qui l'accompagne, a été rédigé à l'intention des utilisateurs et n'a reçu aucune sanction officielle. Les textes des lois sont rassemblés dans les recueils des lois qui font partie du présent rapport. La législation, ainsi qu'un imprimé de la base de données, peut être consultée à la bibliotèque du ministère du Travail de l'Ontario. 10e étage, 400, avenue University, Toronto (Ontario) M7A 1T7. Téléphone : (416) 326-7840.

Ministère du Travail de l'Ontario
Décembre 1991

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1
INTRODUCTION 1
Mandat 1
Méthodologie de l'étude 5

Chapitre 2
CADRE GÉNÉRAL DE FORMULATION DES POLITIQUES 10
États-Unis 10
Japon 13
Europe 14
Communauté européenne 18
Canada 20
Normes non légiférées 21

Chapitre 3
CONTRASTES DANS L'APPROCHE LÉGISLATIVE 24
Processus et principes 24
La relation de travail 25
Jours fériés et vacances 25
Salaires minimums 26
Heures de travail et heures supplémentaires 27
Accidents du travail 27
Représentation syndicale 28

Chapitre 4
NORMES DU TRAVAIL 29
Salaires minimums, heures de travail et heures supplémentaires 30
Vacances payées et jours fériés 35
Congés de maternité 38
Licenciement, indemnité de cessation d'emploi congédiement abusif et protection du salaire 43
Santé et sécurité au travail 55
Accidents de travail 61
Relations de travail 66
Égalité des salaires 71
Équité en matière d'emploi et droits de la personne 75
Sous-traitance 80
Travail le dimanche 82

ANNEXE A
Guide pour la base de données 85

Note : L'intitulé français de toutes les lois dans le texte constitue une traduction libre, sauf dans le cas de la législation ontarienne.

Chapitre 1

INTRODUCTION

Dans la plupart des pays, les gouvernements établissent des normes en vue de réglementer les conditions de base du travail et de l'emploi. Dans certains cas, ces normes sont modifiées ou remplacées dans les faits par la négociation collective ou d'autres pratiques du monde du travail. L'ensemble de ces normes, quel qu'en soit leur établissement, constitue un élément significatif de la concurrence en matière de coûts entre les divers gouvernements particulièrement celles qui sont liées au commerce. Il en résulte que les renseignements spécifiques concernant les normes établies par divers gouvernements sont devenus un élément important de la planification des politiques.

En janvier 1990, les ministères ontariens du Travail, de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, du Trésor et de l'Économie ont accordé un contrat en vue d'une étude portant sur la *comparaison interjuridictionnelle des normes du travail et des dispositions des conventions collectives*. Le présent document constitue le rapport final de cette étude.

MANDAT

L'étude présente une comparaison des principales législations en matière de normes du travail, des dispositions qui y sont reliées dans les conventions collectives de même que des principales pratiques relatives au lieu de travail en Ontario et dans 28 autres pays, provinces ou États. Les législation étudiées sont énumérées au Tableau 1.1.

La comparaison des normes légiférées est présentée en référence aux lois existantes en Ontario dans neuf secteurs clés précisés dans le mandat de l'étude. Les neuf secteurs sont couverts par la *Loi sur les normes d'emploi,* la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* la *Loi sur les accidents du travail,* la *Loi sur les relations de travail* et cinq autres catégories de loi. Les normes comprises dans l'étude sont nommées au Tableau 1.2.

En plus des normes légiférées, l'étude inclut aussi les situations où des normes de fait pouvant être différentes des minimums prévus par les lois peuvent avoir été établies soit à la suite de négociation collective ou par d'autres moyens. L'importance des normes négociées est établie au moyen des données sur le degré de syndicalisation et la fréquence statistique des diverses caractéristiques des conventions collectives.

Conception

L'étude portant sur la comparaison interjuridictionnelle des normes du travail est conçue pour offrir des données de faits à l'usage des analystes des politiques et d'autres chercheurs. Les observations notées dans ce rapport ont pour but d'aider les utilisateurs de la base de données, mais ne tirent aucune conclusion autre que

celles nécessaires à l'interprétation des données. Il est entendu que les chercheurs intéressés devront d'abord lire les observations liées aux législations pertinentes puis ensuite accéder aux données à l'aide d'un ordinateur. Ils auront alors le choix de consulter la législation actuelle.

Il faut noter que l'étude couvre, comme le définit le mandat, principalement le secteur privé. Aucune des lois de l'Ontario qui s'appliquent spécifiquement aux employés du secteur public n'a été incluse. Toutes les autres législations étudiées possèdent également des lois distinctes à l'usage des employés du secteur public. Il existe aux États-Unis seulement des centaines de lois qui tombent dans cette catégorie. Ces dernières ont été notées quand elles étaient pertinentes, et ont été incluses dans les recueils de loi si elles étaient disponibles, mais aucune tentative systématique n'a été effectuée pour les recueillir.

Les usagers sont mis en garde contre l'effet trompeur que pourrait avoir l'extraction de données de leur contexte national. Par exemple, aucun des quatre pays européens faisant partie de l'étude ne possède une loi équivalente à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. Il n'y existe donc aucune définition gouvernementale d'employés admissibles et exclus, aucune accréditation des agents négociateurs et aucune obligation de négocier de bonne foi. Il serait faux toutefois de conclure à l'absence d'une telle réglementation que l'Europe est dépourvue de sanctions pouvant favoriser un comportement responsable en matière de relations industrielles. Un usage prudent de l'étude peut démontrer que de telles sanctions existent en fait au sein d'autres parties des cadres institutionnels et statutaires de ces pays.

Résultats de l'étude

Les résultats de la présente étude ont été consignés dans deux volumes. Le premier volume est constitué de ce rapport. Le Chapitre 1 comporte l'introduction, y compris la présentation de la méthodologie du projet.

Le Chapitre 2 présente un aperçu des différents contextes de travail qui sous-tendent la réglementation des normes du travail. Il est classé par pays et comprend des sections sur la division des pouvoirs entre les gouvernements fédéral, provinciaux et étatiques respectivement au Canada et aux États-Unis.

Le Chapitre 3 décrit les approches contrastantes des normes du travail. Il existe une section pour chaque catégorie importante de normes du travail.

Enfin, le Chapitre 4 qui servira de référence à la plupart des lecteurs, décrit en détail les normes réelles du travail existant dans chaque pays.

Le deuxième volume consiste en une base de données informatiques qui comprend une comparaison article par article de chaque norme. Sont aussi incluses des annotations dérivées des entrevues personnelles effectuées avec des responsables des gouvernements, du monde des affaires et des organisations du travail. Des exemplaires à jour de tout règlement ou de toute loi pertinents ont également été recueillis. Les usagers intéressés à consulter la banque de données, ou la législation comme tel, sont priés de se renseigner auprès de la bibliothèque du ministère du Travail.

TABLEAU 1.1

LÉGISLATIONS ÉTUDIÉES

États-Unis

Législation fédérale
Californie
Georgie
Illinois
Indiana
Kentucky
Massachusetts
Michigan
Caroline du Nord
New York
Ohio
Pennsylvanie
Tennessee

Canada

Législation fédérale
10 provinces

Europe

France
Suède
Royaume-Uni
Allemagne de l'Ouest

Asie

Japon

TABLEAU 1.2

NORMES DE L'ONTARIO INCLUSES DANS L'ÉTUDE

Normes d'emploi

Salaire minimum
Heures de travail
Indemnité de surtemps
Indemnité de vacances
Jours fériés
Congé de maternité
Licenciement
Indemnité de cessation d'emploi
Congédiement abusif
Protection du salaire

Santé et sécurité au travail

Dépositaires d'enjeux
Comités mixtes
Droit de refuser et d'arrêter tout travail dangereux
Formation des travailleurs
Droit de savoir
Organismes de santé et de sécurité
Processus de consultation
Exclusions
Appels
Amendes et peines

Accidents du travail

Financement
Cotisations
Garantie
Indemnisation du revenu
Appels/Tribunaux
Réadaptation
Réemploi

Relations de travail

Droit à la négociation
Accréditation
Négociation
Droit de grève
Impartialité du rôle de représentant
Résolution des conflits

Équité salariale

Droits de la personne

Travail le dimanche

Équité en matière d'emploi

Sous-traitance

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

La méthodologie de l'étude a comporté un ensemble d'entrevues téléphoniques, d'entrevues personnelles en profondeur et la collecte de l'ensemble complet des documents pertinents. Les renseignements tirés de ces sources ont été intégrés, analysés et introduits dans une banque de données informatique, qui constitue avec le rapport final et la documentation de soutien, le résultat final de l'étude.

La base de données est constituée de faits qui ont été recueillis en référence directe aux lois pertinentes en vertu de chaque législation. Ces renseignements sont complétés par des commentaires destinés à faciliter l'interprétation des données factuelles.

COLLECTE DE LA DOCUMENTATION

Le mandat de l'étude prévoit la collecte physique d'exemplaires courants de toute la réglementation pertinente (y compris les amendements imminents), ainsi que des conventions collectives et des statistiques économiques. Ces documents ont été recueillis au moyen de demandes formelles acheminées aux représentants officiels des gouvernements de chaque pays, État ou province, de même qu'à des sources privées.

Réglementation des normes du travail

La technique de collecte des documents comprenait la mise en place d'une liste initiale de la réglementation pertinente en référence aux guides de réglementation publiés. Y étaient compris le *Current Industrial Relations Scene* et le *CCH Labour Law Reporter* pour l'Amérique du Nord et l'*Encyclopedia of Industrial Relations for Europe*. Dans le cas du Japon, un chercheur a effectué une entrevue préliminaire avec le conseiller en relations de travail à l'Embassade du Japon à Bangkok.

Des contacts initiaux avec les représentants officiels des gouvernements ont été effectués par téléphone, au moyen des répertoires gouvernementaux publiés. Une pochette d'information a été envoyée à chacun d'eux. Des appels téléphoniques de rappel ont servi à mettre au point une liste de contacts gouvernementaux touchant chaque élément de réglementation. En Europe, ces contacts ont été facilités avec l'aide de l'Organisation internationale du travail, grâce à la collaboration du représentant canadien de l'OIT à Ottawa. Au Japon, l'agent général de l'Ontario à Tokyo a été d'une aide précieuse.

En vue de la préparation des entrevues avec les représentants gouvernementaux, les membres de l'équipe se sont vu assignés diverses législations. Les interviewers ont chacun reçu une «pochette» complète. Les pochettes comprenaient une liste d'entrevues préarrangées, des résumés de la législation pertinente et une liste des renseignements à recueillir. Des exemplaires des lois pertinentes, des règlements et des renseignements qui y sont associés ont été recueillis durant le processus des entrevues. Dans certains pays, États ou certaines provinces, l'impression et la

distribution des lois ont été privatisées, et dans ces cas, les documents ont été achetés des éditeurs.

Les premières entrevues ont révélé que les résumés juridiques publiés n'étaient pas très représentatifs de la législation et des règlements pertinents. C'est surtout vrai aux États-Unis où un nombre considérable de lois restent dans les livres en dépit du fait qu'elles ont été déclarées inconstitutionnelles par les tribunaux. Par exemple, il existe en Caroline du Nord des lois qui défendent le recours à une convention collective. On a également trouvé qu'il existe un plus grand nombre de lois et de règlements que prévu.

Aux États-Unis, en particulier, les normes du travail sont établies au moyen d'un grand nombre de lois habilitées. En Californie, par exemple, il existe un système global de normes en santé et sécurité, certifiées en vertu de la *Loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail*. Elle est connue sous l'appellation «Cal-OSHA», mais ne constitue pas une loi unique. Les dispositions de la Cal-OSHA sont réparties en de nombreux règlements, y compris le *Code du travail*, le *Code de l'administration* et le *Code de la santé et de la sécurité*. Les normes relatives à la santé et à la sécurité au travail en Allemagne de l'Ouest se retrouvent dans un ensemble divers très similaire de lois séparées qui touchent chacune les risques individuels, les postes, les secteurs et les matériaux.

La gestion des normes du travail à l'étranger est effectuée par un très grand nombre d'organismes. Plusieurs des responsables officiels interviewés semblaient ne pas être au courant des activités des organismes connexes. Il en a résulté un nombre d'entrevues gouvernementales beaucoup plus élevé que prévu. Dans certains États américains, un nombre aussi élevé que huit responsables ont été interviewés; en Californie, par exemple, un organisme indépendant, la *Commission industrielle du bien-être*, est entièrement consacré à la détermination du salaire minimum et des heures de travail; mais l'application en est laissée à une division du ministère du Travail, et aucun des deux groupes ne voulait discuter des activités de l'autre. Dans la plupart des cas, les chercheurs ont appris l'existence d'organismes et de lois additionnels à la fin de la première série d'entrevues.

Heureusement, la technique d'entrevue personnelle utilisée dans cette étude s'est révélée très efficace pour faire face à ces contingences, et les entrevues ont été complétées avec tous les organismes pertinents. Des exemplaires de la plupart des lois ont été recueillis en personne, mais certains ont été acheminés séparément.

Peu de lois et de règlements pertinents n'ont pu être obtenus; pour la plupart, il s'agit surtout de modifications récentes et d'articles qui étaient épuisés. Cette situation a soulevé un problème particulier aux États-Unis, où certains États n'acceptent pas la responsabilité de publication des lois. Des éditeurs privés servent généralement à cette fin, mais dans certains cas n'avaient pas le matériel en stock. Dans ces cas, les renseignements de la base de données proviennent des entrevues avec les responsables gouvernementaux.

Un commentaire pertinent sur la disponibilité des lois des États américains paraît dans le *Illinois Employment Laws and Regulations*, guide publié par la Chambre de

commerce de l'Illinois. Le répertoire des lois de l'état dans ce manuel et les indications quant aux endroits où s'adresser paraissent à la rubrique : «Other Laws You Have To Hunt For».

ENTREVUES

Le mandat de l'étude prévoyait que la documentation devait être complétée par des *annotations* basées sur les entrevues avec les représentants gouvernementaux et les associations d'employés et d'employeurs. À l'extérieur du Canada, ces entrevues ont été menées en personne par les membres dirigeants de l'équipe. Aucune entrevue personnelle n'a été effectuée au Canada, parce que les normes du travail ici ont été étudiées en profondeur, et qu'elles ont été documentées à la fois par Travail Canada et le Centre de relations industrielles de l'Université Queen's. Des entrevues téléphoniques ont été effectuées avec des représentants ouvriers et des gens d'affaires au Canada, mais les entrevues gouvernementales n'ont pas été nécessaires.

Les entrevues personnelles ont généralement duré au moins une heure. Des notes manuscrites étaient prises durant les entrevues et elles ont été complétées immédiatement après à l'aide d'ordinateurs portatifs. Pour les raisons données plus loin, le nombre d'entrevues a été beaucoup plus élevé que prévu. Le plan original prévoyait un minimum de 60 entrevues, avec des ajouts au besoin. Dans les faits, 119 entrevues personnelles ont été effectuées. Le Tableau 1.3 illustre la répartition par pays de ces entrevues.

TABLEAU 1.3

Entrevues personnelles en profondeur

États-Unis	85
Japon	12
Allemagne	6
Grande-Bretagne	5
Suède	7
France	4
TOTAL	**119**

Entrevues téléphoniques (au Canada)

Une pochette de renseignements a été acheminée à environ 70 organismes de la main-d'oeuvre et du milieu des affaires au Canada accompagnée d'une lettre les invitant à formuler leurs commentaires. Certains ont répondu par écrit. Des entrevues téléphoniques de suivi ont été effectuées avec plusieurs de leurs représentants, y compris des organismes nationaux des gens d'affaires et de la main-d'oeuvre, de même que ceux des provinces les plus importantes. Ces entrevues, toutefois, n'ont pas été très utiles. À quelques exceptions près, les répondants étaient généralement réticents à se limiter aux questions établies en vertu du mandat,

qui demandaient de comparer les normes des législations avec la pratique réelle. Les répondants ont démontré une préférence marquée pour faire valoir les principes de leur organisme concernant la possibilité d'amendements, et plusieurs voulaient plus de temps pour préparer leur position. Fait intéressant, ceci n'a pas constitué un problème à l'extérieur du Canada. L'expérience canadienne reflète peut-être simplement la nature litigieuse des normes édictées dans ce pays.

À cause de ces problèmes, les tentatives systématiques d'effectuer les appels de suivi auprès de 70 organismes ont été abandonnées. Il a été décidé que les ressources économisées seraient mieux utilisées si elles étaient consacrées aux entrevues personnelles supplémentaires dans d'autres pays. Les vues exprimées par les représentants des gens d'affaires et des travailleurs au Canada ont été bien comprises par les membres de l'équipe, et dans de nombreux cas, leurs positions ont été consignées par écrit.

Entrevues personnelles (à l'extérieur du Canada)

À l'étranger, des entrevues personnelles en profondeur ont été faites avec des représentants des gouvernements, du travail et des affaires, de même qu'avec des autorités universitaires.

Entrevues de représentants gouvernementaux

Dans le cas des représentants officiels des gouvernements à l'extérieur du Canada, les contacts pour les entrevues ont été effectués lors du processus de cueillette des données initiale décrit ci-dessus.

Dans chaque pays, province ou État, une liste importante de sujets d'entrevues a été mise au point grâce à des appels téléphoniques subséquents. L'objectif était d'assurer la mise en place d'entrevues avec des représentants officiels des gouvernements pouvant répondre avec autorité à des questions relatives à chaque secteur des normes du travail. Il a fallu de nombreuses entrevues pour chaque palier de gouvernment.

Les entrevues, d'une durée normale d'au moins une heure, ont été menées avec toutes les personnes sur la liste de contacts. Dans certains cas, les entrevues ont révélé des renseignements inattendus et des entrevues supplémentaires ont été prévues. Quand il est devenu apparent que ce serait normalement le cas, l'horaire des entrevues a été rajusté pour prévoir une journée supplémentaire à chaque endroit, selon le nombre d'entrevues prévu. Il a donc fallu dix journées supplémentaires à la portion américaine de l'étude qui ont été rendues possibles grâce à la réduction du nombre d'entrevues téléphoniques prévues au Canada, et du nombre d'entrevues en milieu universitaire. Ces éléments ont été rendus possibles à cause des raisons données dans les sections pertinentes du présent rapport.

Les entrevues comprenaient une série de questions se basant mais ne se limitant pas à celles données dans le mandat. Dans chaque cas, la liste préliminaire des

règlements et des législations pertinentes qui avaient été assemblés par l'équipe était révisée pour en assurer l'exactitude, et des exemplaires des lois et des règlements étaient obtenus. Les dispositions principales de chaque loi étaient revues, et des exemplaires des modifications imminentes étaient acquis quand c'était possible. Il a été demandé aux répondants de commenter la mise en application et les secteurs. Enfin, la question du remplacement dans les faits de la norme par une loi, une négociation collective ou d'autres normes de fait a été discutée. Aux États-Unis, la discussion a principalement touché l'incidence du chevauchement des législations étatiques et fédérale.

Entrevues dans les secteurs du travail et des affaires

Des entrevues personnelles ont été prévues avec des dirigeants des travailleurs et des gens d'affaires dans chaque pays, province ou État. En Europe et au Japon, les répondants étaient des représentants officiels des principaux organismes «parapluie» nationaux auxquels sont affiliés les syndicats et les entreprises (ou associations sectorielles d'entreprises). Aux États-Unis, la plupart des répondants du secteur des affaires étaient des représentants des chambres de commerce d'États et la plupart des représentants des travailleurs étaient des représentants de la FAT-COI.

Le plan de l'étude prévoyait un total de 36 entrevues dans le secteur privé. Malgré quelques annulations de dernière minute, 31 entrevues ont été effectuées. Trois autres ont été effectuées par téléphone.

La question posée aux représentants des travailleurs et des gens d'affaires concernait la façon dont les normes législatives se comparaient à la pratique réelle. Dans de nombreux cas, ils ont également fournis d'autres observations concernant les normes du travail. Ces entrevues ont aussi été l'occasion de contre-vérifications d'autres renseignements. Dans un petit nombre de cas, des noms d'autres contacts du milieu gouvernemental ont été obtenus de répondants du secteur privé.

Entrevues dans le milieu universitaire

Bien que le mandat ne le prévoyait pas, l'équipe de recherche a planifié la tenue d'entrevues avec des experts universitaires, comme les directeurs ou les doyens d'écoles de relations industrielles universitaires. Six de ces entrevues ont été prévues. On a toutefois trouvé que, pour la plupart des pays, provinces ou États, les renseignements publiés et les entrevues gouvernementales constituaient des sources adéquates de renseignements. Autre fait à considérer, aucun des universitaires européens visés ne se trouvait dans les villes visitées pour les autres entrevues. Au Canada, les ressources publiées ont été considérées à la hauteur. Les entrevues universitaires ont été nécessaires et utiles au Japon et aux États-Unis, mais les autres ont été annulées et le temps a été consacré aux entrevues gouvernementales en Europe et au Japon.

TRADUCTION/INTERPRÉTATION

Certains des documents obtenus à la source sont rédigés dans des langues autres que l'anglais ou le français. Dans ces cas, des traducteurs ont été embauchés pour extraire les renseignements nécessaires à la base de données, en collaboration avec les membres de l'équipe. Les documents eux-mêmes n'ont pas été traduits. Les entrevues personnelles ont été menées en anglais quand c'était possible, mais certaines ont dû être effectuées en d'autres langues, au moyen d'interprètes. Les communications écrites ont été offertes en anglais, en français et en allemand.

Chapitre 2

CADRE NATIONAL DE FORMULATION DES POLITIQUES

L'une des constatations les plus intéressantes de cette étude est la grande diversité des approches législatives aux normes du travail. Tous les gouvernements ont établi des normes légiférées dans de nombreux secteurs touchés par l'étude. Aucune ne possède des normes à l'égard de chaque secteur touché par le mandat. En outre, la forme de la réglementation en matière de norme du travail varie considérablement d'un gouvernement à l'autre.

La compréhension des approches contrastantes en matière de normes du travail est favorisée par la connaissance du cadre national de base au sein duquel elles ont été mises au point. Ce chapitre offre un aperçu du contexte du travail dans chaque pays, de même qu'une discussion des normes non légiférées.

ÉTATS-UNIS

La relation entre les compétences étatiques et fédérale aux États-Unis est complexe, et est passée depuis quelques décennies du niveau décisionnel des tribunaux pour aller graduellement vers une juridiction fédérale. Les lois concernant les normes du travail reflètent ce passage; la législation plus récente est plus générale dans son champ d'application, alors que les lois plus vieilles touchent des secteurs spécifiques d'application.

Les lois réglementant les conditions de travail faisaient partie du «New Deal», programme législatif visant un redressement économique après la Grande Dépression et mis en oeuvre par Roosevelt au début des années 1930. Les premières tentatives d'imposer des règlements fédéraux concernant les conditions de travail ont été rejetées par la Cour suprême qui arguait qu'elles chevauchaient les compétences étatiques.

En 1938, la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi* a été adoptée. Cette loi établissait, pour la première fois, un salaire minimum, des primes pour les heures supplémentaires, et des normes relatives au travail des enfants, bien que les avantages sociaux et les heures de travail n'aient pas été visés. La loi a été accueillie parce qu'elle était rédigée soigneusement en vue de limiter sa portée aux employeurs dont les activités «touchaient le commerce», responsabilité fédérale en vertu de la Constitution. Elle protégeait aussi de façon spécifique la législation étatique en matière de normes du travail. À l'époque, 25 États possédaient leur propre législation qui, l'année précédente, avait été soutenue par la Cour suprême. Bien qu'elle ait été amendée plusieurs fois, la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi* continue de chevaucher des lois étatiques similaires, la norme la plus rigoureuse ayant prévalence. Onze États possèdent une réglementation sur le salaire minimum qui est plus élevé que le taux fédéral et quelques autres prévoient des «crédits aux pourboires» plus favorables. Ainsi, certains États empiètent entièrement sur la loi fédérale. D'autre part, neuf États exemptent spécifiquement les employeurs qui sont visés par la loi fédérale.

La *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi* vise tous les employés engagés dans la production ou produisant des biens, en vue de «commerce interétat», qui a

été défini par les tribunaux comme touchant virtuellement tout le secteur manufacturier. Elle vise également les plus grandes «entreprises» du secteur privé selon leurs revenus annuels, en se basant sur le fait que les employeurs plus importants «affectent le commerce». C'est cette norme relative à l'«entreprise» qui permet de viser les entreprises en gros et de détail. Les employés des hôpitaux, des écoles et des institutions de soins sont également considérés comme des employés d'une entreprise. Des préoccupations ont été exprimées par les États où l'inflation effectue une érosion de leur juridiction, mais au 1er avril 1990, le seuil de revenus a été relevé de 250 000 $ à 500 000 $. Toutefois, toutes les sociétés visées précédemment par la loi continuent de l'être, en vertu d'une clause de droit acquis. Le ministère du Travail américain estime que plus de 90 % de tous les employés non cadres du secteur privé, globalement un total de 73 millions de travailleurs, sont visés par la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi*. La loi prévoit aussi des dispositions qui interdisent les différences de salaire basées sur le sexe entre femmes et hommes employés dans le même établissement à des tâches exigeant une compétence, un effort et une responsabilité à part égale, et effectuées dans des conditions de travail similaires. Cet aspect de la loi est appliqué par la Commission sur l'équité en matière d'emploi, alors que tous les autres aspects de la loi sont administrés par le ministère du Travail, division des salaires et des heures de travail.

Aussi en vertu du *New Deal*, le gouvernement américain a passé des lois établissant le droit de se réunir et de négocier collectivement. Les principales étaient la *Loi sur la relance économique* et la *Loi Wagner*, connue aussi sous le nom de *Loi nationale sur les relations de travail* (LNRT). Cette dernière a été révisée de façon substantielle en 1947 par la *Loi sur la gestion des relations de travail,* également connue comme la *Loi Taft-Hartley*. Cet amendement a étendu le droit à la convention collective en vertu de la LNRT et offre un contexte de réglementation en matière d'organisation et de négociations. Elle vise les employeurs relevant de la compétence fédérale. Contrairement à la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi,* elle empiète sur toutes les lois étatiques, sauf sur celles comportant un droit de savoir.

De nombreux États possèdent des lois correspondantes qui visent les employeurs plus petits, parfois appelés de «Litte Wagner» Acts. Aucune de ces lois ne vise les employés du secteur public.

Le contexte créé par ces lois a favorisé la croissance de syndicats aux États-Unis, autour principalement des secteurs industriels. Entre 1930 et 1955, le taux de syndicalisation est passé de 12,7 pour cent à 31,8 pour cent. Le taux est retombé depuis, toutefois, surtout durant la dernière décennie, et se situe maintenant autour de 17 pour cent. Il existe une grande différence entre les États. Parmi les États ayant fait l'objet de l'étude, la Caroline du Nord affiche le taux le plus bas, avec un taux de syndicalisation manufacturier de moins de 5 pour cent. Au Michigan, par contre, 54 pour cent de la main-d'oeuvre manufacturière est syndiquée.

Malgré une activité qui a commencé assez tôt en matière de réglementation de négociations collectives et de salaires minimums, les gouvernements américains ont été traditionnellement très réticents à intervenir dans les contrats du secteur privé concernant les autres avantages sociaux des employés. Il n'existe aucune réglementation revelant de la compétence fédérale en matière de vacances, de jours fériés, d'indemnité de départ ou de maladie, de périodes de repos ou de repas, d'indemnité pour le travail la fin de semaine ou les jours fériés ou d'autres avantages économiques.

Au niveau étatique, il existe des réglementations en place, en vertu de diverses lois de normes du travail, en vue de protéger les employés par la mise en application de contrats de travail individuels (non syndiqués). Si un employeur promet un avantage précis, il peut être tenu de l'offrir au moyen d'une action civile soutenue par l'État. Toutefois, la *Loi fédérale sur les pratiques loyales en matière d'emploi*, ne comprend pas ces règlements. Il n'existe aucune disposition spéciale en matière de protection des salaires en cas de faillite ou d'ordonnance de séquestre, sauf en Oregon et au Maine, le premier ayant recours aux fonds de l'assurance-chômage. En vertu de la *Loi fédérale de 1978 sur la réforme de la faillite*, la première tranche de 2 000 $ de salaire due à chaque personne reçoit le troisième plus haut niveau de priorité vis-à-vis des avoirs, et les régimes d'avantages sociaux des employés viennent en quatrième place.

Il existe aussi de nombreux précédents civils qui ont établi des normes dans les faits. Par exemple, les vacances doivent être accordées sur une base proportionnelle à mesure que le travail est effectué, et non comme une récompense à la fin d'une période déterminée. Dans ce domaine, comme dans plusieurs où il y a eu intervention gouvernementale sur les marchés de l'emploi, le gouvernement agit non pas comme un organisme de réglementation en soi, mais plutôt comme un organisme qui fait appliquer les droits des employés par l'intermédiaire des tribunaux civils.

Le gouvernement fédéral est intervenu dans le secteur des avantages des employés dans la mesure où il réglemente l'administration des caisses des régimes d'avantages sociaux des employés par le biais de la *Loi sur les normes d'investissement de retraite des employés* (LNIRE). Cette loi est similaire à la *Loi sur les prestations de retraite* de l'Ontario qui prévoit que si un employeur promet une pension, ou le versement d'une rente de retraite différée similaire, la caisse doit être soumise à certaines réglementations. Les employeurs aux États-Unis ont soutenus, avec succès dans certains cas, que cette loi «empiète» sur la réglementation touchant les avantages non salariaux. Les lois étatiques dans certains secteurs comme les indemnités de départ ont été annulées par les tribunaux. Dans d'autres cas, la loi de l'État a été maintenue en raison du fait que la LNIRE empiète sur la réglementation de l'État uniquement dans le cas des avantages assortis à une caisse. Une loi touchant les indemnités de départ a été passée par le Maine, la première de ce type aux États-Unis, et a été récemment maintenue par les tribunaux. Des affrontements judiciaires à cet égard se produisent régulièrement et toute nouvelle réglementation d'état concernant les avantages des employés sera probablement contestée. Les États ont demandé au Congrès de clarifier cette ambiguïté de la loi, et on s'attend à une réaction rapide à cet égard.

Les normes sur la santé et la sécurité au travail illustrent une autre variante de la division des pouvoirs entre les gouvernements États et le gouvernement fédéral. Dans ce cas, la loi fédérale empiète sur la loi étatique, mais la réglementation concernant la santé et la sécurité est dans les faits sous-traitée aux États qui passent des lois conformes aux normes fédérales. En retour, le gouvernement fédéral partage jusqu'à 50 pour cent des frais.

On peut trouver dans la banque de données les détails relatifs aux normes de travail légiférées adoptées par 12 États faisant partie de l'étude. La réglementation étatique touchant les heures supplémentaires et le salaire minimum reflète la structure de la loi fédérale, de même que la réglementation en matière de relations de travail. De façon

générale, toutefois, la loi de l'État sur les normes de travail s'applique seulement à une petite proportion de la main-d'oeuvre du secteur privé. La seule exception est le secteur des accidents du travail qui est entièrement sous l'égide des États.

JAPON

Le système de relations industrielles du Japon est inhabituel sous de nombreux aspects. Les syndicats tendent à être organisés sur une base d'entreprises. Les syndicats d'entreprise, qui comptent parmi leurs membres plus de 80 pour cent de tous les employés syndiqués, sont regroupés en fédérations industrielles, qui à leur tour sont affiliées à l'un ou l'autre de deux centres nationaux, Rengo et Sohyo.

La négociation collective est menée par les syndicats eux-mêmes en coordination avec leurs centres nationaux et les fédérations industrielles. Les conventions collectives reconnaissent et incorporent un nombre de coutumes qui caractérisent les relations de travail japonaises. Il existe un «système de salaire basé sur l'ancienneté» habituel, en vertu duquel les taux salariaux sont faibles au moment du recrutement, mais augmentent automatiquement avec chaque année de service. Il est de pratique générale pour les employés de recevoir une grande proportion de leurs revenus en deux primes annuelles, versées en décembre et en juillet. Ces primes sont basées en partie sur les conditions économiques et la rentabilité de l'entreprise, mais elles s'élèvent à au moins deux mois de salaire, et généralement beaucoup plus. Il existe également des indemnités séparées prévues pour les frais comme l'habitation, la famille et le transport. À cause de ces indemnités, le revenu total commence à baisser entre les âges de 50 et 55 ans, et continue de fléchir jusqu'à l'âge obligatoire de la retraite de 60 ans ou plus tôt.

Les conventions collectives sont renouvelées annuellement, entre mars et mai, durant le «Shunto» ou «l'Offensive du printemps». Nonobstant la terminologie utilisée, le climat en matière de relations industrielles au Japon est relativement stable. Les responsables officiels du gouvernement japonais attribuent cette situation à une croissance économique élevée, à un faible taux de chômage, à des prix stables et à un système très étendu de consultations main-d'oeuvre-gouvernement-administration.

La pratique de l'emploi à vie qui a cours dans plusieurs entreprises japonaises a été décrite de nombreuses fois, et se reflète par l'absence de normes légiférées dans certains secteurs. La pratique de l'emploi à vie est coutumière au Japon, n'est sanctionnée ni par contrat ni par la loi, et est difficile à quantifier. L'Institut du travail japonais rapporte qu'environ 40 pour cent des travailleurs âgés de 50 à 54 ans ont travaillé pour leur employeur actuel pendant plus de 25 ans.

Néanmoins, il existe plusieurs entreprises japonaises, particulièrement dans le secteur tertiaire, qui ne se conforment pas à ces pratiques. L'emploi à vie n'est pas la coutume dans les entreprises plus petites. Le taux de syndicalisation a également fléchi de 35,4 pour cent en 1971 à 26,7 pour cent en 1989. La tradition veut que les femmes quittent normalement leur emploi quand elles ont des enfants, et peu d'entre elles bénéficient de cette coutume de l'emploi à vie. Pour toutes ces raisons, les normes du travail ont acquis une importance grandissante au Japon.

Malgré les importantes différences institutionnelles et culturelles soulignées plus haut, la loi sur les normes du travail japonaise est de façon surprenante assez similaire à

celle de l'Ontario. En effet, de toutes les lois étrangères étudiées, c'est probablement la plus semblable. Des différences importantes restent, toutefois, notamment dans le secteur de l'accréditation et de la reconnaissance des syndicats, question peu pertinente pour les syndicats d'entreprise au Japon.

Un groupe de lois du travail, qui comprennent l'établissement du ministère du Travail, a été passé en 1947. Leur adoption accompagnait le début de l'aide économique américaine en vertu du plan Marshall. De nouvelles dispositions comprenaient une loi sur les normes du travail, sur les accidents du travail, ainsi qu'une loi sur la sécurité d'emploi et sur l'assurance-chômage.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des normes minimales concernant les heures de travail et les autres conditions. En 1987, cette loi a été amendée pour améliorer de façon substantielle les normes minimales. L'état exact des réglementations actuelles est difficile à déterminer, toutefois, puisque les nouvelles normes sont en période de mise en application. L'échéancier de la mise en application est complexe et varie selon l'importance et le type d'entreprise.

EUROPE

Chacun des quatre pays européens faisant partie de cette étude possède une approche distincte de certains aspects de la loi sur les normes du travail. Ces approches diverses reflètent le développement avec le temps de certaines attitudes politiques.

Ces caractéristiques sont souvent fondées sur des lois et des concepts qui, bien qu'ils ne fassent pas l'objet de la présente étude, donnent toutefois le ton aux relations industrielles et aux autres normes du travail du pays, ou les inspirent. Les quatre pays, cependant, ont en commun certaines caractéristiques qui contrastent grandement avec la réglementation et les principes canadiens.

Suède

Deux facteurs sont responsables de l'approche unique de la Suède aux normes du travail :

- Les principes monétaires et fiscaux et les principales lois sur les normes du travail accordent la priorité au plein emploi en tant qu'objectif économique et social national.

- La Suède possède un degré de syndicalisation très élevé, entre 80 et 90 pour cent de la main-d'oeuvre. Les employeurs et les syndicats ont convenu d'un arrangement «un lieu de travail - un syndicat».

Le taux élevé de syndicalisation s'accompagne d'organisations centrales d'employeurs à la fois au niveau sectoriel et national. Il en résulte que la plupart des questions touchant l'emploi et qui sont importantes aux yeux des «partenaires sociaux» peuvent être réglées au moyen de négociations collectives ou de consultations bipartites.

En outre, la *Loi sur l'accord conjoint au travail* exige que plusieurs décisions de gestion touchant le lieu de travail soient soumises à la consultation ou au droit de veto du syndicat. Par exemple, il existe un droit de veto du syndicat sur les propositions de l'employeur touchant la sous-traitance du travail normalement effectué par les employés.

L'accent de la politique publique mis sur le plein emploi est encore accru par un système de sécurité sociale complémentaire. L'un de ces objectifs est de créer un contexte dans lequel les travailleurs souhaitent, plutôt que craignent, le changement technologique.

Un instrument important à cet effet, bien qu'il ne fasse pas partie de la présente étude, est le Conseil du marché du travail qui administre les prestations de chômage de base, le bureau de placement, la formation et la recyclage. Il accorde également des subsides et des subventions conçus pour venir en aide aux travailleurs qui changent d'emploi ou d'emplacement ou les deux. Le Conseil finance également les subventions de salaires aux employeurs afin d'éviter les licenciements de courte durée.

Les organisations centrales représentant à la fois les employeurs et les travailleurs sont beaucoup plus puissantes que leur contrepartie ailleurs en Europe et en Amérique du Nord. Il semble en résulter que les deux parties ont confiance en leurs capacités de produire des résultats mutuellement acceptables, ou d'en arriver à des compromis, au moyen de consultations bipartites et tripartites. Elles sont par conséquent moins dépendantes des normes législatives.

Grande-Bretagne

Le gouvernement britannique est beaucoup moins interventionniste que sa contrepartie dans les trois autres pays. Sa politique actuelle est de laisser une place considérable aux marchés qui détermineront les priorités économiques nationales, construiront la puissance de la Grande-Bretagne en tant que pays exportateur, et créeront un contexte de travail qui contribue à ces objectifs.

Le taux de syndicalisation de la main-d'oeuvre britannique a été estimé entre 25 et 40 pour cent. Le mouvement ouvrier s'oppose à la plupart des objectifs du gouvernement, ce qui a donné lieu à un grand nombre de confrontations.

Les organisations centrales de syndicats et d'employeurs en Grande-Bretagne sont bien organisées et efficaces, mais n'ont pas reçu autant de pouvoir que leurs homologues en Suède et en Allemagne. Dans un lieu de travail très syndiqué, divers groupes de travailleurs peuvent être représentés par de nombreux syndicats différents, certains détenant des conventions collectives avec l'employeur, d'autres pas. La durée des conventions collectives n'est pas fixée par la loi, et un employeur peut concurremment détenir des ententes séparées sur différents sujets avec le même syndicat. Les ententes sont par conséquent soumises à l'abrogation et à la renégociation en tout temps par l'une ou l'autre des parties. Du point de vue pratique, ce genre de circonstances est limité par le contexte de négociation changeant.

Les lois touchant les normes du travail britanniques n'ont pas traditionnellement réglementé les secteurs des salaires, des heures de travail et des heures supplémentaires, des jours fériés ou des vacances. Une réglementation récente a mis l'accent sur les relations industrielles, y compris la responsabilité des syndicats vis-à-vis de leurs membres, les restrictions à l'égard de leurs activités politiques partisanes et l'imposition de procédures obligatoires pour les votes de grève. Le gouvernement a également décidé que les autorités locales et les autres organismes publics ne peuvent inclure des stipulations de conformité au contrat (p. ex. des règles justes de normes du travail) dans les dossiers d'appels d'offres.

France

Quatre caractéristiques se dégagent du contexte de l'emploi en France :

- Les syndicats sont plus vulnérables aux poursuites civiles en dommages que dans d'autres pays.
- La collecte des cotisations syndicales par l'employeur est interdite, de même que l'appartenance obligatoire à un syndicat ou toute obligation de cotisation.
- Les centrales syndicales ont proliféré.
- La loi crée des comités d'entreprise, élus par les employés sur le lieu de travail.

Les deux premiers éléments ne résultent d'aucune campagne récente de «droit au travail», mais proviennent en ligne directe de l'époque de la Révolution française du 18e siècle. À l'origine, la réglementation était basée sur le refus révolutionnaire de privilèges ou d'exemptions spéciales accordées à tout individu ou groupe. Les syndicats français actuels ont, en effet, hérité de ce statut des guildes d'artisans vieilles de 200 ans.

La plupart des travailleurs français ont le choix d'au moins cinq syndicats différents qui se proposent de défendre leurs intérêts industriels ou relatifs à la santé et la sécurité. Un employeur pourrait devoir négocier avec tous des questions relatives au lieu de travail individuel, mais devra le faire seulement avec ceux qui démontrent la puissance apparente d'offrir un défi réel.

Les principales confédérations de syndicat sont elles-mêmes classées comme syndicats. Elles diffèrent souvent de façon significative les unes des autres par leurs principes de négociation et aussi leurs attitudes politiques globales.

Il résulte de tous ces facteurs que l'«accréditation» en France n'a rien à voir avec la prestation de droits de négociation. Un organisme gouvernemental certifie quels syndicats satisfont aux normes de longévité relatives au nombre de membres et autres critères qui déterminent s'ils doivent être représentés à certains organismes tripartites ou multipartites. Cet organisme détermine aussi s'ils doivent avoir le droit de participer avec d'autres syndicats à la négociation collective, ou s'ils ont «accès» aux ententes déjà intervenues entre d'autres syndicats et employeurs. Cette accréditation peut avoir lieu au niveau local, régional ou national.

Dans de nombreuses entreprises, les comités d'entreprise, qui existent dans des lieux de travail séparés, établissent des comités de niveaux plus élevés en vue de négocier leurs préoccupations avec l'entreprise à des niveaux nationaux ou régionaux. Ces structures supplémentaires sont prévues au Code du travail. Les élections aux comités d'entreprise peuvent produire un organisme dominé par un syndicat unique, mais il en résulte plus fréquemment un comité dont les représentants élus sont constitués de candidats de plus d'un syndicat, et de certaines personnes qui n'en représentent aucun. Les comités d'entreprise ne participent pas à la négociation collective, mais jouent un rôle important dans la mise en application des conventions collectives et dans les négociations avec l'employeur touchant les réductions de la main-d'oeuvre et les licenciements.

Allemagne de l'Ouest

La structure des relations de travail en Allemagne de l'Ouest est semblable à celle de la Suède : la négociation collective est menée par un nombre relativement petit de syndicats industriels liés ensemble en fédérations centrales puissantes, qui négocient avec des associations sectorielles d'employeurs aussi bien organisées. Les associations d'employeurs sont également réunies en une organisation nationale puissante.

La loi allemande, comme celle de la France, permet l'établissement de comités d'entreprise sur chaque lieu de travail, avec des fonctions similaires à celles de leurs homologues français. En pratique, cependant, à cause de la règle «un syndicat-une industrie» qu'observent les employeurs et les syndicats allemands, les comités d'entreprise seront vraisemblablement dominés par le syndicat qui représente le groupe le plus nombreux de travailleurs de la négociation collective.

La loi allemande exige des employeurs qu'ils consultent les travailleurs sur les décisions qui touchent leur milieu de travail, à la fois sur le lieu de travail et à des niveaux plus élevés. Les lois pertinentes qui visent à atteindre ce but le font de deux façons :

- consultation obligatoire de l'employeur auprès des comités d'entreprise élus et rapport à ces derniers; et

- au moyen des «mitbestimmung» ou les lois d'accord conjoint. L'accord conjoint implique la représentation des employés aux «conseils de supervision» des grandes sociétés; (les conseils de supervision sont des organismes créés en vertu de la loi et visant à contrôler certains aspects des fonctions accomplies par les «conseils de gestion», qui effectuent l'administration au jour le jour des affaires de la société).

Dans le premier cas, l'employeur doit effectuer au préalable un rapport sur tout licenciement projeté (mise à pied et licenciement individuel), toute modification dans la conception du travail ou la technologie et le personnel de gestion. Le comité d'entreprise, qui dans la plupart des cas sera dominé par un syndicat industriel unique, ne possède aucun droit de veto sur aucune de ces intentions de gestion, il possède cependant le pouvoir de faire remettre l'action proposée et de la présenter devant un comité de conciliation interne, présidé par une personne impartiale de l'extérieur, en vue d'une décision.

Au moment de la rédaction, la réunification de l'Allemagne semble imminente. Il n'était pas possible, cependant, de prédire l'incidence en matière de normes du travail sur la base des entrevues menées dans cette étude.

Caractéristiques communes

Alors qu'il existe des facteurs uniques distinguant les normes du travail en France, en Allemagne de l'Ouest, en Suède et en Grande-Bretagne, deux caractéristiques importantes sont communes non seulement à ces quatre pays mais aussi à tous ceux de l'Europe de l'Ouest.

Préservation de la relation de travail

La caractéristique commune la plus frappante des pays européens est la mesure dans laquelle la loi intervient pour protéger et préserver la relation de travail. Elle est fondée sur le concept qu'il existe un contrat tacite d'emploi avec chaque personne, même si les termes de ce contrat peuvent être établis par des moyens collectifs. Des bris dans l'emploi peuvent suspendre, mais n'annule pas cette relation, et l'ancienneté de même que les droits qui l'accompagnent continuent de s'accumuler. Les lois les plus interventionnistes de ce type sont celles de la France et de la Suède. Les moins interventionnistes sont celles de la Grande-Bretagne.

Accent sur la santé et la sécurité au travail

Dans les quatre pays, les activités ont été élargies dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail durant la dernière décennie. Mais l'approche législative est très différente de celle de l'Ontario.

Les systèmes européens reposent tous fortement sur l'activité générée à partir du haut vers le bas. Le «droit de savoir» du travailleur individuel concernant les dangers sur le lieu de travail n'est pas énoncé de façon précise. Les experts, représentés par des médecins ou des hygiénistes industriels, les représentants des employeurs et les délégués syndiqués à la sécurité, sont très importants dans ce type d'approche. La loi prévoit qu'ils recevront les renseignements, mais devront prendre la responsabilité de la protection des travailleurs.

Ces deux éléments sont discutés dans un contexte plus large dans une section à venir du présent rapport.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE

Le développement de normes du travail pour le reste de cette décennie sera déterminée de plus en plus par des décisions effectuées par la Communauté européenne (CE). L'objectif principal de la CE est de créer un marché unique composé des 12 pays membres dans lequel les biens, les services, le capital et la main-d'oeuvre se déplacent librement au-delà des frontières nationales.

Il est connu que l'harmonisation croissante des normes sociales sera nécessaire pour favoriser la mobilité des facteurs économiques. Il y a peu de résultats dans ce secteur jusqu'ici, mais il existe des différences très grandes d'opinion parmi les pays membres à propos de certaines questions. Cependant, il y a eu entente relativement à une Charte sociale basée sur 12 principes majeurs. La charte a reçu l'approbation de la CE en novembre 1989.

La Charte sociale en bref

- Liberté de mouvement.
- Juste rémunération pour tous les employés.
- Amélioration globale des conditions des travailleurs.
- Protection sociale : normes adéquates de sécurité sociale pour tous les citoyens.
- Liberté d'association et de négociation collective.
- Formation professionnelle : possibilité de formation durant la vie au travail, y compris formation linguistique.
- Traitement égal des hommes et des femmes.
- Droit du travailleur à l'information, à la consultation et à la participation, particulièrement dans les entreprises transnationales.
- Santé et sécurité au travail.
- Protection des enfants et des jeunes personnes au travail.
- Ressources adéquates pour les personnes retraitées.
- Intégration et soutien des personnes handicapées.

Les mesures pour mettre en pratique ces principes n'ont pas été rapides jusqu'à maintenant. Toutefois, la Commission européenne, le service civil de la CE, a récemment accéléré le pas et produit de nombreux projets de normes à l'échelle de la communauté faisant partie d'un «programme d'action». Il est entendu que le programme d'action sera élargi en vue d'inclure des propositions de normes communes dans les domaines :

- Des conditions de travail
  - heures de travail;
  - salaires;
  - contrats de travail (obligations et droits de l'employeur/employé); et
  - travail temporaire et à temps partiel; et
  - clauses justes de travail dans les contrats publics.

- de la santé et de la sécurité au travail

- de la formation

    - droit à la formation;
    - reconnaissance à l'échelle de la CE des compétences.

- de la participation du travailleur

    - statut en vue de définir des règles pour les sociétés «européennes»;
    - droits des travailleurs dans les sociétés européennes; et
    - droits de consultation et d'information du travailleur.

- de l'équité en matière d'emploi

    - travailleuses : congé de maternité, égalité, congés pour soins des enfants;
    - droits des travailleurs handicapés;
    - droits des travailleurs des minorités et des travailleurs étrangers; et
    - protection des jeunes travailleurs.

Ces éléments semblent plus grands en importance que l'objectif d'un «marché unique» à mesure que la fin de 1982 approche.

La CE a déjà été responsable d'un changement majeur dans les lois de l'une des nations membres sur la base d'un traité qui a précédé la Charte sociale. En 1983, une décision de la Cour de justice européenne a exigé que le gouvernement de Grande-Bretagne raffine sa loi en matière d'emploi pour y introduire le principe de salaire égal à travail égal.

CANADA

L'*Acte constitutionnel* de 1867 confère beaucoup plus de pouvoir aux dix provinces canadiennes que les États américains en ont. La compétence provinciale d'établir des lois du travail dérive de la section «droits civils et biens» de l'Acte. La jurisprudence a établi que les lois du travail imposent des restrictions sur le contrat de travail, et que le droit de passer un contrat est un droit civil. Le gouvernement fédéral peut légiférer dans les secteurs de nature nationale, internationale ou interprovinciale. De même, le Parlement a déterminé que le gouvernement fédéral peut légiférer les travaux à l'intérieur d'une province qui sont «dans l'intérêt général du Canada ou de deux provinces et plus».

Il résulte de la détermination constitutionnelle de compétence ci-dessus, que le *Code du travail du Canada*, qui constitue le principal véhicule de normes du travail fédérales, s'applique dans les domaines suivants :

- le rail, les autocars, le camionnage, les pipelines, les traversiers, les tunnels, les ponts, les canaux et les systèmes de communication;

- la navigation et les services de navigation à long cours;

- le service de transport aérien, les avions et les aéroports;
- la radiodiffusion et la télédiffusion;
- les banques;
- l'exploitation de commodités comme la farine, les graines, les grains et le nettoyage des minoteries, les entrepôts d'alimentation, les élévateurs à grains; le traitement et l'exploitation minière de l'uranium; et
- les sociétés d'État fédérales engagées dans des activités qui sont visées en vertu de l'article 91 de l'*Acte constitutionnel*.

Tous les autres employeurs sont soumis aux compétences provinciales, ce qui touche environ 90 pour cent de la main-d'oeuvre. Les provinces ont passé une grande variété de lois sur les normes du travail, de même que de lois et de règlements concernant la négociation collective.

L'évolution de la négociation collective au Canada a suivi de près celle des États-Unis, et plusieurs syndicats américains ont fondé des sections canadiennes dans les années 40 et 50. À la différence des États-Unis, toutefois, la proportion des employés appartenant à des syndicats au Canada continue de croître depuis le début des années 1980. Elle a depuis fléchi quelque peu, et se situe maintenant autour de 37 pour cent, de 40 pour cent qu'elle était en 1983.

Le nombre d'employés protégés par les conventions collectives, cependant, est plus élevé. En vertu d'un système de collecte des cotisations qui prévaut au Canada, les clauses de sécurité syndicales dans les conventions collectives exigent que tous les employés dans une unité de négociation paient les cotisations, qu'ils fassent partie ou non du syndicat. C'est ce qu'on appelle la «formule Rand». Le droit de recueillir les cotisations de non-membres est équilibré par le droit de représenter équitablement tous les employés de la section locale, qu'ils soient ou non membres. Il n'existe aucun système équivalent en Europe ou au Japon. Ce que l'on appelle «l'obligation de cotisations» prévaut beaucoup moins aux États-Unis, surtout que cette mesure est interdite par la loi dans certains États. Le pourcentage d'employés protégés par les conventions collectives au Canada était estimé en 1985 à 57 pour cent. Le chiffre correspondant en Ontario est de 50 pour cent.

Bien que les gouvernements provinciaux et fédéral légifèrent séparément concernant de nombreuses normes du travail relevant de leurs compétences propres, il existe des secteurs de chevauchement. Les accidents du travail sont entièrement de compétence provinciale, et les employés soumis au *Code du travail du Canada* sont protégés par les programmes provinciaux. Dans le secteur des congés parentaux, la réglementation provinciale est complétée par la *Loi fédérale sur l'assurance-chômage* qui offre jusqu'à 15 semaines de prestations d'assurance-chômage en cas de congé de maternité, de paternité, ou d'adoption.

En outre, la *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique aussi à la législature et au gouvernement de chaque province en ce qui a trait aux secteurs relevant de la compétence de la province. La Charte a servi à contester la loi du travail existante, généralement sur la base du droit à la liberté d'expression et d'association, dans des secteurs comme le droit à la négociation collective, à la grève, à l'exclusivité

syndicale, à la collecte des cotisations selon la formule Rand, le droit de faire appel à la common law pour régler un grief et le principe d'exclusivité de représentation. Ces dernières années, le droit à la clause d'égalité de la charte a également servi dans des cas de discrimination d'âge à contester la réglementation de retraite obligatoire, avec des résultats mixtes.

NORMES NON LÉGIFÉRÉES

L'un des objectifs de la présente étude est de définir les normes qui peuvent avoir été remplacées et annulées par une négociation collective, le marché ou une autre forme de normes. La plus grande portée de l'établissement de ce type de normes non légiférées touche le secteur des normes de travail de base comme les indemnités compensatoires et les heures chômées et rémunérées.

Certaines normes ne sont pas pertinentes, parce qu'elles sont tellement en retard derrière la pratique la plus répandue ou qu'elles ne sont presque pas mises en application et ne touchent pas un grand nombre de personnes. Un exemple serait le salaire minimum de 2 $ en Indiana. Il existe de nombreuses autres possibilités :

- La norme légiférée existe et constitue une véritable contrainte sur le comportement privé dans un grand nombre de lieux de travail. La santé et la sécurité au travail en est un exemple.

- La norme légiférée existe et a une certaine incidence, mais le nombre de lieux de travail touchés est faible parce que le marché ou la négociation collective établissent des normes plus élevées. Cependant, la norme est importante pour les personnes qu'elle touche. Le salaire minimum dans la plupart des pays, province ou États tombe dans cette catégorie.

- Aucune norme légiférée n'existe, mais le marché ou la convention collective ont déjà établi une forme de norme. L'observance par le monde du travail des jours fériés constitue un exemple de cette catégorie.

Normes établies par la négociation collective

La Suède est le seul pays où l'on peut considérer que les conventions collectives ont remplacé la plupart des normes du travail. En effet, le taux de syndicalisation est si élevé, presque 90 pour cent des travailleurs admissibles, que le gouvernement n'a pas jugé bon de voter les normes nécessaires dans plusieurs secteurs.

Le taux de syndicalisation dans les autres pays étudiés se situe entre 17 pour cent aux États-Unis et 48 pour cent en Grande-Bretagne. (Tous les chiffres valent pour 1987 et sont tirés de *The Current Industrial Relations Scene in Canada*). Le taux de syndicalisation a fléchi durant la dernière décennie dans certains pays, provinces ou États. Il faut aussi considérer que le taux de syndicalisation global comprend les employés du secteur public. Ces derniers possèdent un taux élevé de syndicalisation dans toutes les régions étudiées. Dans le secteur privé pour la plupart des cas, le taux de syndicalisation est plus faible. C'est aussi vrai que les femmes sont

syndiquées en moins grand nombre que les hommes. En Ontario en 1986, les taux étaient de 42,8 pour cent pour les hommes et de 31,3 pour cent pour les femmes.

Il s'ensuit que les normes établies par la négociation collective peuvent s'appliquer à une minorité de salariés, et à une proportion particulièrement faible des travailleurs du secteur privé et des femmes. On a longtemps considéré que les normes obtenues par la négociation collective allaient être appliquées aux autres travailleurs. C'est devenu de plus en plus vrai dans tous les pays, provinces ou États étudiés. Ils ont connu une croissance significative dans les postes non syndiqués à faible salaire et peu spécialisés, particulièrement dans le secteur des services. À presque chaque palier de gouvernement, les représentants ouvriers et des affaires rapportent que des nombres importants de travailleurs étaient touchés par toutes les normes légiférées, même si la majorité des travailleurs bénéficiaient de meilleures conditions à la suite de l'incidence directe ou indirecte de la négociation collective.

Normes déterminées par le marché

Les normes créées par le marché, ou par la coutume, sont difficiles à évaluer. De façon générale, il ne s'agit pas vraiment de normes parce qu'elles ne s'appliquent pas à tous. Les jours fériés en sont un bon exemple. Aucun des pays ou États étrangers étudiés n'exige par la loi que les employés bénéficient d'un congé payé pour certains jours fériés, ou qu'ils soient payés à des taux privilégiés s'ils travaillent cette journée. La seule exception est constituée du Premier Mai en France, durant lequel tout est fermé sauf les services essentiels, et les travailleurs doivent être payés pour ce congé.

Malgré le manque de réglementation, les jours fériés sont déterminés selon la coutume et dans la plupart des cas sanctionnés par l'État. Aux États-Unis, par exemple, aucune des personnes interviewées ne considère que l'absence d'une norme concernant les jours fériés soit un problème important, puisque la plupart des travailleurs s'attendent à avoir congé durant ces journées. La plupart toutefois reconnaissent s'attendre que les employés des restaurants et des magasins de détail devront, dans la plupart des cas, travailler mais seront payés à un taux privilégié.

Dans certains autres pays ou États, le nombre habituel de jours fériés dépasse celui de la norme légiférée, mais il n'est pas possible de quantifier la norme coutumière, parce qu'il existe de trop nombreux écarts. Au Japon, par exemple, les pratiques concernant les jours fériés varient largement, surtout dans le cas des fêtes religieuses, et il n'existe aucune information précise concernant le nombre de jours fériés vraiment observé sur le lieu de travail.

Pour toutes ces raisons, la présente étude n'a pu être en mesure de documenter de façon adéquate l'existence d'une norme établie par la négociation collective ou par le marché. Il a cependant été possible de déterminer que les normes légiférées précises possèdent peu ou pas de signification. Ces cas ont été soulignés dans la discussion qui suit au Chapitre 3, et expliqués plus en détail dans la révision de chaque norme paraissant au Chapitre 4. Les lecteurs qui souhaitent consulter une documentation plus précise doivent se référer à la base de données et aux recueils de lois.

Chapitre 3

CONTRASTES DANS L'APPROCHE LÉGISLATIVE

Les sections qui suivent décrivent les différences importantes dans les approches des lois concernant les normes du travail qui ont été observées par l'étude dans les divers pays, provinces ou États. L'étude n'a pas tenté de mesurer l'efficacité relative de ces différentes approches, même si elle a recueilli les évaluations offertes par les personnes interviewées.

Les descriptions paraissant dans cette section ont pour but unique de souligner les contrastes importants entre les diverses approches aux lois sur les normes du travail. Le Chapitre 4 présente une comparaison plus complète, et des renseignements supplémentaires sont fournis dans la base de données.

PROCESSUS ET PRINCIPES

Les législateurs européens et japonais semblent moins concernés par le processus de détermination que leurs homologues nord-américains.

En général, les lois sur les normes de travail les plus complexes dans ces pays énoncent les principes à appliquer et laissent les détails de l'application aux employeurs ou aux parties à la négociation collective. Les problèmes peuvent être réglés au moyen de réglementation spécifique, ou dans le cas de la Grande-Bretagne, par des codes de pratiques qui ne sont pas obligatoires.

Un exemple serait la différence dans l'approche à la santé et à la sécurité au travail. Ce secteur législatif en Ontario, et plus généralement au Canada, offre de nombreux exemples de processus exigés en vertu de la loi ou de la réglementation auxquels doivent se conformer les employeurs et les autres intervenants. On prendra comme exemple les procédures établies dans les règlements concernant les substances désignées dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et les dispositions touchant le droit des travailleurs de refuser un travail non sécuritaire et le droit de savoir, le premier faisant partie du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Les lois similaires au Japon et en Europe décrivent les attributs exigés d'un lieu de travail sûr et obligent l'employeur à se conformer à ces normes générales. L'employeur, et les comités d'entreprise ou le syndicat, selon le cas, portent la responsabilité de la négociation de la plupart des manoeuvres nécessaires au respect des objectifs de la loi.

En Suède, par exemple, l'organisation centrale des employeurs et le mouvement ouvrier ont négocié une entente nationale relative au milieu de travail qui contient les pratiques et les procédures détaillées à observer sur le lieu de travail.

La loi américaine, bien qu'elle comprenne moins de droits du travailleur que sa contrepartie canadienne, est similaire à la pratique canadienne en ce qui à trait à l'importance des procédures mandatées.

Un autre exemple est l'équité salariale. La réglementation ontarienne ne possède aucune contrepartie dans aucun autre pays. Elle définit le processus spécifique qui a pour but d'atteindre les objectifs de la loi. Tous les autres pays, sauf la France, ont énoncé le principe de non-discrimination sexuelle plus ou moins en détail dans la loi, et ont adopté des systèmes de mise en application basés sur les plaintes.

LA RELATION DE TRAVAIL

Le Japon, par tradition, et les quatre pays européens, par réglementation, ont donné une grande importance à la protection du statut d'employé du travailleur. Ceci semble évident dans de nombreuses pratiques et lois relatives à l'emploi, mais plus particulièrement dans les lois statuant sur la cessation d'emploi.

En Ontario, les lois pertinentes établissent les délais de l'avis de cessation (ou la rémunération à cet égard) pour les cessations d'emploi individuelles. Elles prévoient également des périodes spéciales d'avis en cas de licenciement collectif, comme définies, et des avis préalables au gouvernement dans ces cas.

Les lois des quatre pays européens comportent des dispositions parallèles, mais en outre, exigent que l'employeur en réfère aux représentants des employés et les consulte au préalable avant les licenciements collectifs et individuels (sauf en cas de licenciement sommaire pour manquement sérieux). Dans les quatre pays, le travailleur individuel licencié a droit à une explication écrite de la raison du licenciement, et le syndicat ou le comité d'entreprise représentant les employés doit être consulté par l'employeur avant un licenciement collectif. L'employeur doit effectuer des tentatives réelles en vue de trouver un autre poste au sein de l'enterprise ou ailleurs. Le rapport de l'employeur remis au comité d'entreprise ou au syndicat, doit indiquer les noms, occupations et dates de licenciement de ceux qui perdront leur emploi et un compte rendu à jour du nombre d'employés de l'entreprise ou du lieu de travail touché, de même que les renseignements concernant les solutions autres mises au point par l'employeur, comme l'adoption d'une semaine de travail plus courte, la démotion à un emploi moins bien rémunéré, le transfert à une autre fonction ou section de l'entreprise et l'emploi chez un employeur différent dans la région ou le secteur. Le fardeau de la preuve revient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives pour tout licenciement.

En vertu de la loi suédoise, un travailleur qui conteste un licenciement, autre qu'un licenciement sommaire, a le droit de continuer à travailler jusqu'à ce que le cas soit réglé.

Il n'existe aucune protection statutaire équivalente au Japon, même si par tradition et par coutume, le licenciement d'employés est considéré comme une pratique déloyale. Les ralentissements économiques se répercutent par des compressions salariales.

Les États-Unis offrent un contraste éclatant. Il n'existe aucune norme légiférée en matière de licenciement individuel dans les États faisant partie de l'étude. La loi fédérale et celles de certains États exigent que le gouvernement soit avisé des licenciements collectifs, mais aucune ne prescrit la consultation préalable des représentants des employés ou le rapport à ces derniers. En fait, de nombreux États fonctionnent en vertu du principe de «l'emploi à volonté», ce qui signifie que tout travailleur peut être licencié en tout temps pour toute raison qui serait légale.

JOURS FÉRIÉS ET VACANCES

Les législations canadiennes sont les seules dans l'étude pour lesquelles les lois sur les normes de travail stipulent plus de un jour férié payé.

Il n'existe aucune norme concernant les jours fériés dans les règlements américains, britanniques, suédois et japonais. Tous se basent sur la coutume, la négociation collective ou d'autres dispositions en ce qui concernent les jours fériés.

En France, onze jours fériés nationaux sont inscrits au code du travail, mais seul le Premier mai fait partie des règles statutaires. Seuls les employés des services essentiels travaillent cette journée et ils ont droit à un taux double. De façon similaire, en Allemagne, le 17 juin est la seule journée décrétée Fête nationale en vertu de la réglementation sur les normes du travail.

Aucun de ces pays n'oblige la fermeture des lieux de travail les autres jours fériés, mais les lois relatives au travail dans les deux cas exigent que si le lieu de travail est fermé, les travailleurs doivent être rémunérés.

La Suède, la France et l'Allemagne ont décrété une valeur plus élevée des vacances payées que les autres pays.

La Grande-Bretagne ne possède aucune norme statutaire en matière de vacances, et ni le gouvernement fédéral ni les États américains n'ont adopté de normes en matière de vacances payées.

Les dispositions statutaires de base au Canada établissent deux semaines de vacances payées, ce qui est la norme en Ontario. Quatre autres législations canadiennes ajoutent une troisième semaine après l'obtention d'un niveau de service continu minimum.

Le Japon prévoit 10 jours de base, auxquels s'ajoutent un jour supplémentaire payé par année de service au-delà de 2 ans jusqu'à ce que le maximum de 20 jours soit atteint.

En Suède, en France et en Allemagne, en comparaison, les niveaux de base des vacances payées sont assez élevés. La loi suédoise prévoit un minimum de 27 jours de travail.

La France crédite les vacances payées à 2,5 jours par mois travaillé (le crédit pour le temps travaillé comprend les vacances, les jours fériés et les autres congés autorisés) jusqu'à un maximum de 30 jours, ou six semaines par année.

La norme minimale en Allemagne est de 18 jours de vacances payés par année, mais les statistiques révèlent que la norme réelle est beaucoup plus élevée.
Quatre-vingt-dix-huit pour cent de tous les travailleurs bénéficient d'au moins quatre semaines par année, et environ les deux tiers des travailleurs protégés par des conventions collectives bénéficient d'au moins 36 jours de vacances payées chaque année.

SALAIRES MINIMUMS

Toutes les législations sauf trois établissent un salaire minimum statutaire, certaines avec des variations selon les occupations ou les secteurs. Font exception la Suède, la Grande-Bretagne et l'Allemagne, où la règle concernant les salaires et la rémunération est établie par négociation collective.

Chacun des treize gouvernements canadiens (y compris les deux territoires) établit le salaire minimum dans sa propre législation. Aux États-Unis, les gouvernements étatiques et fédéral ont des législations qui se chevauchent en matière de salaires minimums. Dans ce cas, le plus élevé des deux taux prévaut.

Le Japon décrète chaque année le salaire minimum. Ce dernier prend la forme d'un minimum général pour chaque préfecture et d'un minimum séparé dans certains secteurs industriels au sein d'une préfecture. Le plus élevé des deux prévaut.

La France constituait une exception d'importance au sein de l'Europe. Elle a adopté un mécanisme permanent d'établissement du salaire minimum, basé sur les changements des prix à la consommation et du niveau de vie. La loi française est de fait unique parmi les pays visés par l'étude.

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tous les pays, provinces ou États, sauf la Grande-Bretagne et certains États américains, ont établi des normes hebdomadaires ou des heures de travail quotidiennes et la plupart ont adopté des règles concernant les indemnités minimales d'heures supplémentaires. La plupart, comme l'Ontario, ont également adopté un nombre maximal quotidien ou hebdomadaire d'heures de travail.

En plus de ces normes, la Suède, la France et l'Allemagne ont également établi des limites du nombre d'heures supplémentaires qu'un employé peut effectuer. En France, la limite maximale cumulée annuelle est établie par négociation collective et s'applique aux autres par décret réglementaire.

La limite annuelle statutaire en Suède est de 200 heures. Elle est répartie en nombres maximums mensuels. Ces limites peuvent varier, en plus ou en moins, selon les conventions collectives.

Les limites de temps supplémentaire en Allemagne sont de 2 heures par jour, au-delà des heures de travail maximales statutaires, pour tous les 30 jours dans une année (60 heures).

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les systèmes touchant les accidents du travail s'appliquent dans toutes les législations touchées par l'étude. Dans chaque cas sauf en Grande-Bretagne, ils sont entièrement financés par les employeurs. Les systèmes remplissent tous des fonctions similaires, mais il existe quatre structures différentes.

Le modèle canadien : Des organismes gouvernementaux provinciaux séparés évaluent et effectuent la cueillette des fonds, établissent les niveaux de revenus à verser, traitent les plaintes et les appels et prennent en charge la réadaptation des travailleurs blessés.

Le modèle japonais d'indemnisation des accidents du travail est conforme au modèle canadien.

Le modèle américain : Comme au Canada, il existe des structures séparées dans chaque État, mais elles diffèrent de façon importante. Aux États-Unis, le gouvernement supervise l'administration et joue un rôle majeur dans l'établissement des taux d'évaluation, la définition des revenus à verser et le traitement des appels, mais la collecte des fonds et le versement des revenus sont accordés à contrat à des compagnies d'assurance privées. Certains employeurs privés importants peuvent avoir leur propre assurance. D'autres organismes gouvernementaux sont généralement responsables de la réadaptation des travailleurs blessés.

Le modèle global européen : En Grande-Bretagne, en Suède et en France les régimes d'accident du travail font partie des régimes d'assurance sociale nationaux. Il existe un chevauchement de certains avantages. Par exemple, dans les trois pays on prévoit des indemnités de revenus pour invalidité à court terme, peu importe la cause, qui sont versées par la structure d'assurance nationale commune, ou directement par les employeurs, durant la période initiale d'absence du travail. Par la suite, des prestations au survivant ou de maladie professionnelle sont versées en vertu d'une portion de maladies professionnelles différentes faisant partie du plan national.

Le modèle allemand : Les accidents du travail sont administrés dans le secteur privé allemand par 35 organismes d'accident du travail sectoriels, sans but lucratif, connus sous le nom de «BG», pour Bundesgenossenschaften. Les BG sont administrés par des commissions bipartites employeurs-syndicat, et remplissent les mêmes fonctions que leurs contreparties ontariennes, sauf qu'ils jouent un rôle plus limité dans la réadaptation. La loi stipule que chaque employeur doit faire partie du BG approprié dans son secteur. Un plus grand nombre encore de BG administrent le secteur des accidents du travail pour les employés du secteur public.

REPRÉSENTATION SYNDICALE

Les États-Unis et le Canada sont uniques parmi les pays faisant partie de l'étude.

Ni le Japon ni aucun autre des quatre pays européens n'ont prévu par des moyens législatifs l'engagement du gouvernement dans la sélection des agents négociateurs par les travailleurs. Ainsi, il n'existe aucune méthode d'accréditation, ni de loi touchant les exclusions de droit à la négociation, ou de négociation de bonne foi ou de représentation équitable. L'engagement de l'état dans le processus de négociation est généralement à la demande des parties, ou en cas d'urgence.

Seuls le Canada et l'Allemagne produisent des statistiques à intervalles réguliers provenant de l'analyse des conventions collectives. En Allemagne, les parties doivent

fournir des exemplaires de conventions collectives au ministère du Travail et des Affaires sociales. Au Canada, les ententes sont cumulées à la suite de l'engagement serré du gouvernement dans le processus des relations du travail. Le ministère du Travail américain a mis un terme à sa série d'ententes collectives il y a plusieurs années. Des données limitées sont offertes dans les États, mais ne sont pas présentées sous une forme qui permettrait la comparaison systématique entre ces derniers.

Chapitre 4

NORMES DU TRAVAIL

Le présent chapitre propose une comparaison par catégorie des normes du travail dans les sept pays étudiés. Les catégories sont présentées d'une façon similaire au mandat :

1. Salaires minimums, heures de travail et heures supplémentaires
2. Vacances payées et jours fériés
3. Congé de maternité
4. Licenciement, indemnité de cessation d'emploi, congédiement abusif et protection du salaire
5. Santé et sécurité au travail
6. Accidents du travail
7. Relations de travail
8. Équité salariale
9. Équité d'emploi et droits de la personne
10. Sous-traitance
11. Travail le dimanche

Chaque section commence par une description de la norme législative assortie de commentaires sur les normes pertinentes non législatives.

Les comparaisons pour les États-Unis comprennent les normes fédérales, avec des observations générales concernant les pratiques dans les États s'il y a lieu. Les comparaisons pour le Canada comprennent le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario, de même que des commentaires généraux, s'il y a lieu, concernant les normes dans les autres provinces.

Les usagers qui veulent plus de précision concernant l'une des normes décrites, ou les normes dans d'autres provinces canadiennes ou les douze États faisant partie de l'étude, doivent consulter la base de données.

À moins d'avis contraire, toutes les lois du travail en France sont contenues dans un seul volume, le *Code du travail*.

Toutes les valeurs en devises étrangères ont été converties en dollars canadiens au taux qui prévalait en juin 1990. Les montants étrangers réels sont également donnés pour permettre une conversion plus précise par l'usager.

Section 1

SALAIRES MINIMUMS, HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

États-Unis

Salaire minimum : Le salaire minimum est établi en vertu de la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi*. Il est présentement de 3,80 $ US l'heure et devrait passer à 4,25 $ US (environ 4,98 $ Can) le 1er avril 1991.

Conformément à la définition des législations fédérale et étatiques, qui est donnée au Chapitre 3, le salaire minimum fédéral et les normes concernant les heures supplémentaires s'appliquent à tous les travailleurs oeuvrant dans les commerces entre États. Les entreprises ayant des revenus annuels de 500 000 $ et plus sont assujetties à la législation fédérale. Ainsi, le salaire minimum établi par l'État touche uniquement les employés des petites entreprises.

Onze États possèdent un salaire minimum plus élevé que la norme fédérale, et quelques autres ont établi des «crédits relatifs aux pourboires» plus favorables. Neuf États exemptent spécifiquement les employeurs touchés par la norme fédérale.

Les minimums établis dans les douze États faisant partie de l'étude varient entre le minimum actuel de 2,00 $ US (2,35 $ Can) en Indiana et le montant le plus élevé de 4,25 $ US (4,98 $ Can) en Californie. Certains États ajustent le salaire minimum de l'État à la norme fédérale, mais il existe parfois des écarts dans les dates d'entrée en vigueur. Le Tennessee n'a pas adopté de normes concernant le salaire minimum.

Heures de travail et heures supplémentaires : Une semaine de travail normale de 40 heures est établie en vertu de la *Loi sur les pratiques loyales en matière d'emploi*. La norme sert uniquement à déterminer le temps supplémentaire. Elle ne constitue pas un droit des travailleurs de refuser une semaine de travail plus longue.

Ce chiffre hebdomadaire se reflète généralement sur les normes des États, même si la Californie établit des normes différentes dans les secteurs individuels et a ajouté une norme supplémentaire quotidienne de huit heures sur les heures supplémentaires à la norme hebdomadaire de 40 heures dans la plupart des secteurs. En Caroline du Nord, les heures supplémentaires sont établies après 45 heures par semaine.

Pour les heures supplémentaires, les employés reçoivent normalement leur taux normal de salaire majoré de 50 pour cent.

Les normes concernant les heures maximales de travail n'existent pas dans les États touchés par l'étude, sauf dans le cas de normes spéciales s'appliquant aux enfants.

Japon

Salaire minimum : Le salaire minimum est établi par la *Loi sur le salaire minimum*. Il existe des taux séparés pour chacune des 47 «préfectures». Le taux à Tokyo, à Kanagawa et à Osaka (le plus élevé) est de 4 160 Y par jour ou environ 4,07 $ Can l'heure. Le taux le plus faible, pour Nagasaki, Miyazaki et Kagoshima est

d'environ 3,48 $. La moyenne pondérée pour le Japon est d'environ 3,85 $. Il existe des taux séparés dans chaque industrie, et le taux le plus élevé de l'industrie ou de la région s'applique. Il existe un système complexe de révision du salaire minimum. Selon l'Institut du travail japonais, le salaire minimum est d'environ 45 pour cent du salaire moyen «normal» dans chaque industrie.

Comme dans les autres législations, ces normes revêtent une importance différente selon la région, l'industrie et la taille de l'entreprise. Des observateurs syndicaux, gouvernementaux et patronaux partagent l'opinion que les minimums législatifs ne sont pas significatifs dans les grands centres ou pour les employeurs les plus importants, qui dépassent facilement les normes. Les normes ne sont pas considérées comme contraignantes dans l'industrie manufacturière. Elles sont plus efficaces pour les employeurs plus petits, particulièrement dans le secteur des services. Le commerce de gros et de détail est un domaine où se présentent souvent des violations. La mise en application est rigoureuse et des inspecteurs visitent les lieux de travail à la recherche d'infractions.

Heures de travail et heures supplémentaires : Une journée et une semaine «normale» de travail de huit heures et de 40 heures respectivement, est établie par la *Loi sur les normes du travail*.

Il s'agit d'une réduction par rapport à la semaine de travail de 48 heures grâce à l'amendement de 1987. Cependant, la réglementation actuelle permet une semaine de travail de 46 heures, et certains employeurs ont reçu la permission de conserver la semaine de 48 heures jusqu'au 31 mars 1992. Cette norme sert à déterminer le temps supplémentaire mais ne constitue pas un maximum. Les heures supplémentaires sont normalement payées 1,25 fois le taux normal.

Dans la plupart des industries, la loi interdit les heures supplémentaires pendant plus de six heures par semaine ou 150 heures par année. Cependant, des modifications à la *Loi sur les normes du travail* ont introduit l'exemption de ces restrictions pour les femmes occupant des postes de directrices ou de superviseures. Les directrices ont également été exemptées, de même que le personnel de diffusion et le personnel médical, de l'interdiction générale touchant le travail des femmes entre les heures de 22 h et 5 h.

La relation entre les conditions de travail et la taille de l'entreprise est très marquée. Selon les statistiques obtenues de l'Organisation extérieure du travail du Japon, 68,2 pour cent des sociétés comptant 1 000 employés et plus avaient déjà adopté la semaine de 40 heures (ou moins) quand la loi a été amendée en 1987. Seulement 12,8 pour cent des entreprises comptant entre 30 et 99 employés s'y sont conformées. Dans l'industrie manufacturière, le total des heures travaillées en 1986 était de 2 150 heures, dont 212 étaient payées au taux des heures supplémentaires.

France

Salaire minimum : Le salaire minimum général en France (SMIC) est présentement établi à 31,50 FF, soit environ 6,61 $ Can l'heure, c'est-à-dire 66 pour cent du salaire industriel moyen. Il existe un système formel de calcul de cette norme, basé sur le coût de la vie, la croissance annuelle du pouvoir d'achat et des rajustements spéciaux. Le salaire minimum est révisé annuellement. Il est illégal pour les

conventions collectives d'établir des salaires en référence au salaire minimum. Selon le ministère du Travail, environ un million des 22 millions de travailleurs français sont touchés par le salaire minimum.

Heures de travail et heures supplémentaires : Le nombre d'heures maximum par semaine est fixé à 39 en vertu de la *Loi en vue d'instituer la semaine de 40 heures dans les établissements commerciaux et industriels et les heures de travail dans les mines*, établie en 1936 et ses amendements ultérieurs. Le nombre total ne peut dépasser 48 heures de travail en une semaine, ou 46 sur une moyenne d'environ 12 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux de 125 pour cent les premières huit heures de la semaine et de 150 pour cent par la suite. Il existe aussi une disposition concernant un temps de repos compensatoire de 20 pour cent de toutes les heures travaillées dépassant 42 heures par semaine. Si les heures supplémentaires annuelles dépassent le nombre de 130, des dispositions plus sévères concernant le temps de repos entrent en vigueur. Les limites maximales annuelles d'heures supplémentaires sont atteintes dans les conventions collectives puis appliquées de façon générale par décret. Il existe peu d'heures supplémentaires sur le nombre total d'heures travaillées selon les données gouvernementales.

Grande-Bretagne

Salaire minimum : La Grande-Bretagne ne possède aucune législation sur le salaire minimum général.

La négociation collective et ses effets semblent influencer les salaires versés à une grande partie de la main-d'oeuvre britannique, mais les taux des salaires et des heures supplémentaires sont établis par les *comités des salaires* pour environ 2,5 millions de travailleurs britanniques dans 26 industries à faible salaire comme les traiteurs, la coiffure et les magasins de détail. Dans plusieurs de ces industries, le taux de syndicalisation est également très bas. Un amendement récent à la *Loi sur les salaires* abolissait les comités des salaires, mais le gouvernement semble avoir suspendu de façon indéfinie son application et le travail des comités s'est poursuivi. Chaque comité des salaires est formé d'un président impartial et de représentants de la main-d'oeuvre et du patronat. Les décisions du comité ont valeur de décret dans tous les établissements du secteur concerné. Le salaire minimum varie présentement entre environ 2,20 L (4,40 $ Can) et 2,70 L (5,41 $ Can) l'heure.

Heures de travail et heures supplémentaires : Il n'existe aucun règlement législatif concernant les heures de travail ou les heures supplémentaires.

Dans les secteurs où prévalent les décisions des comités des salaires, les indemnités de temps supplémentaire peuvent être nécessaires, mais les conditions varient selon les secteurs. Le temps supplémentaire est normalement nécessaire après 39 ou 40 heures de travail dans une semaine.

Suède

Salaire minimum : Il n'existe aucun salaire minimum en Suède.

La forte influence de la négociation collective se reflète dans ce pays où le taux de syndicalisation se situe entre 80 et 90 pour cent. La négociation collective entre les «partenaires sociaux», les syndicats et les employeurs, établit en effet des normes de salaires pour les lieux de travail syndiqués ou non par secteur.

Heures de travail et heures supplémentaires : Le nombre maximum d'heures de travail en vertu de la *Loi sur les heures de travail* est de 40 heures par semaine, et le nombre d'heures supplémentaires se limite généralement à 200 par année. Il n'existe aucune norme concernant les indemnités d'heures supplémentaires ce qui est déterminé avec les salaires par les «partenaires sociaux».

Allemagne de l'Ouest

Salaire minimum : L'Allemagne de l'Ouest ne possède aucune législation concernant le salaire minimum général.

Les conventions collectives entre les syndicats sectoriels et les associations sectorielles d'employeurs semblent déterminer les salaires pour les lieux de travail syndiqués et non syndiqués. Au sein des secteurs, les ententes salariales reflètent normalement les différences régionales du niveau de vie. Les salaires sont généralement plus élevés dans le sud que dans le nord du pays, même au sein de secteurs industriels très organisés.

Heures de travail et heures supplémentaires : En vertu du *Code sur les heures de travail*, les heures normales se limitent à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine. Il existe un droit de refus d'effectuer des heures supplémentaires et ce dernier doit être rémunéré à 125 pour cent du taux normal. Ces normes ont dans les faits été dépassées par le marché. La semaine moyenne de travail en 1989 était de 38,55 heures. Les conventions collectives dans l'industrie métallurgique prévoient une semaine de travail de 35 heures en 1995.

Canada

Salaire minimum : Tous les paliers de gouvernement au Canada ont légiféré sur le salaire minimum.

Les salaires minimums vont du plus faible de 4,00 $ l'heure selon la juridiction fédérale à 5,00 $ l'heure en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique.

Le salaire minimum en Ontario est passé à 5,40 $ l'heure depuis la première semaine d'octobre 1990. Plusieurs autres provinces ont également annoncé des augmentations de leurs salaires minimums.

Cinq provinces prévoient un salaire minimum plus faible pour les jeunes travailleurs, et plusieurs ont adopté des salaires moins élevés pour les personnes handicapées, même si certains ont été abolis depuis que la *Charte canadienne des droits et des*

libertés est devenue une loi. De façon générale, le salaire minimum est établi par une commission du salaire minimum ou par le cabinet, comme c'est le cas en Alberta, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et en Ontario. Quatre provinces ont établi un ordre de salaire minimum pour des industries spécifiques, et des exceptions à la législation du salaire minimum touchent les travailleurs agricoles et domestiques.

Heures de travail et heures supplémentaires : Il existe peu d'uniformité en matière de législation canadienne sur les heures de travail et les heures supplémentaires. Certaines provinces prévoient seulement une semaine de travail normale, après laquelle il faut payer les heures supplémentaires, tandis que d'autres provinces prévoient une semaine de travail maximale, après laquelle les employés n'ont pas la permission de travailler ou ne peuvent être obligés de travailler.

La journée de huit heures et la semaine de 40 heures constituent la norme établie selon la juridiction fédérale et celle de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve et de la Saskatchewan.

L'Ontario, l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et le Québec ont une semaine normale de 44 heures. La Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont une semaine normale de 48 heures. Les quatre provinces de l'Atlantique ont établi le taux des heures supplémentaires à une fois et demie le salaire minimum, alors que les autres provinces prévoient que le taux est une fois et une fois et demie le taux normal de l'employé. Cinq provinces (Colombie-Britannique, Ontario, Manitoba, Terre-Neuve et Saskatchewan) ont légiféré en matière de pause-café et de pause-repas.

Section 2
VACANCES PAYÉES ET JOURS FÉRIÉS

États-Unis

Ni la loi fédérale ni les lois étatiques n'ont établi de normes minimales en matière de vacances ou de jours fériés. La pratique, qui est similaire à celle du Canada, est déterminée par convention collective ou selon les principes de l'employeur.

Japon

Vacances payées : Le minimum en vertu de la *Loi sur les normes du travail* prévoit 10 jours de vacances payées après une année de service. Des jours supplémentaires de vacances s'ajoutent au taux d'une journée par année supplémentaire de service pour un maximum de 20 jours.

Ces normes semblent être importantes pour une grande proportion de la main-d'oeuvre. En 1980, selon l'Institut du travail japonais, seulement 27 pour cent des entreprises de 30 employés et plus offraient plus que les vacances annuelles minimums aux employés comptant une année de service. Le pourcentage correspondant pour les employés ayant cinq années de service était de 35 pour cent.

Jours fériés : La loi ne reconnaît aucune des treize fêtes publiques annuelles et n'exige pas le congé payé pour ces dernières. Cependant, la pratique commune veut que la plupart des employés bénéficient de tous ces congés ou presque. Il existe de nombreuses autres fêtes selon la coutume liée au Nouvel An et aux célébrations religieuses du mois d'août.

France

Vacances payées : Les vacances annuelles sont très généreuses en France selon les normes nord-américaines. Chaque employé, après un mois de service, a droit à 2,5 jours de vacances par mois travaillé pour un maximum de 30 jours par année. Cela signifie que les employés ayant une année de service bénéficient de six semaines de vacances.

Cette norme minimale constitue la base des vacances additionnelles fondée sur l'âge ou le nombre d'années de service. Les journées supplémentaires de congé s'appliquent à certains employés. Les femmes et les apprentis de moins de 21 ans reçoivent 2 journées supplémentaires annuelles pour chaque enfant dépendant.

La loi stipule aussi que les employeurs doivent fixer l'horaire de congé en tenant compte des circonstances familiales. Les couples mariés travaillant dans le même établissement ont droit de quitter au même moment.

Jours fériés : Il existe 11 jours fériés inscrits au Code du travail, mais le Premier Mai est le seul pour lequel la fermeture des lieux de travail soit obligatoire. Les employés des lieux de travail qui font l'objet d'une exemption et qui travaillent durant cette journée doivent être payés taux double.

Les employés doivent être payés pour les autres jours fériés non travaillés. Les conventions collectives ajoutent rarement à la liste, mais elles prévoient un plus grand nombre de jours qui doivent être chômés et une prime pour ceux qui travaillent. Puisque les jours fériés en France sont presque toujours célébrés à des dates exactes, plusieurs ententes collectives et plusieurs pratiques relatives au personnel non syndiqué offrent des jours supplémentaires pour faire «le pont» entre les congés et la fin de semaine.

Grande-Bretagne

Il n'existe aucune norme législative concernant les vacances payées ou les jours fériés. La pratique généralisée est déterminée par les conventions collectives et les politiques des employeurs. Six jours de congé payés sont généralement observés en Grande-Bretagne, mais la vérification du nombre de jours qui sont généralement chômés et rémunérés dans les lieux du travail n'a pas été possible.

Suède

Vacances payées : Se référer à la *Loi sur le congé annuel*. Les vacances sont généreuses selon les normes nord-américaines. Depuis le 1er avril 1990, les vacances minimales annuelles sont passées de 25 à 27 jours. Cette disposition ne sera entièrement appliquée qu'en 1991. La paie de vacances équivaut à 13 pour cent du salaire annuel.

Environ 60 pour cent de la main-d'oeuvre a droit à des vacances supplémentaires en vertu des conventions collectives.

Jours fériés : Il n'existe aucune exigence législative à cet effet. Cette question est déterminée par les partenaires sociaux.

Allemagne de l'Ouest

Vacances payées : Consulter la *Loi sur les vacances minimums des employés* de 1963 et ses amendements ultérieurs.

Les vacances annuelles comptent au moins 18 jours de travail où l'employé est en poste depuis au moins 6 mois (les jours de travail comprennent tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés). La paie de vacances est basée sur le salaire moyen du travailleur durant les 13 dernières semaines précédant la période de vacances.

Dans les faits, les périodes de vacances dépassent de loin les normes législatives, surtout selon les conventions collectives. Quatre-vingt-dix-huit pour cent des travailleurs ont droit à au moins quatre semaines par année. Environ les deux tiers des travailleurs protégés par des conventions collectives bénéficient d'au moins 36 jours de vacances payées. Il s'agit d'un délit pour un travailleur d'occuper un autre emploi durant sa période de vacances.

Jours fériés : Consulter la *Loi sur les jours fériés payés* de 1951.

Il n'existe aucune norme législative. Il existe entre 10 et 14 jours fériés reconnus en Allemagne, selon les lois des États. Parmi ceux-ci, seul le 17 juin constitue une fête fédérale.

La loi stipule que si le lieu de travail observe un jour férié et que l'employé ne travaille pas, il doit être rémunéré pour cette journée.

Les conventions collectives ajoutent peu de jours fériés. Elles touchent plutôt les primes à être versées pour le travail durant les jours fériés selon la loi, la réglementation ou un permis spécial. Le travail effectué le 25 ou le 26 décembre ou le 1er janvier commande généralement une prime importante.

Canada

Vacances payées : En Ontario et selon la législation fédérale, et dans chaque province sauf en Saskatchewan, les employés ont droit à deux semaines de vacances annuelles après chaque année de service complétée.

En Saskatchewan, les employés reçoivent trois semaines après un an, et quatre semaines après 10 ans. Quatre autres provinces offrent une troisième semaine après un certain nombre d'années de service auprès de l'employeur. La paie de vacances équivaut généralement à quatre pour cent du revenu de l'employé durant l'année. En Saskatchewan il s'agit de 3/52 du revenu annuel. À l'exception du Manitoba et de la législation fédérale, la loi stipule généralement comment les vacances annuelles doivent être allouées. Les vacances non utilisées peuvent être payées au moment de la cessation d'emploi.

Jours fériés : L'Ontario prévoit huit jours fériés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, tandis que la législation fédérale en prévoit neuf.

Le nombre de jours fériés obligatoires payés auxquels un employé a droit en vertu des autres législations varie de cinq à neuf. Cinq provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Yukon, Saskatchewan et Territoires du Nord-Ouest) prévoient neuf jours fériés, soit l'équivalent de la norme fédérale. Le Québec et le Manitoba en ont sept, le Nouveau-Brunswick six et Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard cinq.

Il existe de nombreuses fêtes communes à toutes les législations, y compris le Nouvel An, le Vendredi saint, le jour de Noël et la Fête du travail (à l'exception de l'Î.-P.-É.). Des conditions sont souvent établies auxquelles l'employé doit se conformer pour être admissible au congé, comme le travail le jour précédant ou suivant le congé. Il est noté autre part dans cette étude que le Canada est unique parmi les pays ou États étudiés dans son traitement des jours fériés.

Les employeurs offrent souvent plus que ces normes minimums, surtout en présence de conventions collectives. Dans le cas des vacances, la pratique normale est d'accroître le nombre de jours de vacances sur la base de l'ancienneté, plutôt que d'augmenter le minimum de deux semaines pour les employés plus jeunes. Des vacances allant jusqu'à six ou huit semaines sont choses communes pour les employés plus anciens. En Ontario, par exemple, la majorité des employés ayant

10 années de service qui bénéficient de conventions collectives importantes ont droit à quatre semaines de vacances.

Des jours fériés supplémentaires s'ajoutent aussi au minimum prescrit. Presque la moitié des employés assujettis à des conventions collectives importantes en Ontario ont droit à 11 ou 12 jours fériés par année. Cependant, il existe certaines conventions collectives en Ontario qui n'offrent rien de plus que les normes.

Section 3
CONGÉ DE MATERNITÉ

États-Unis

Parmi les législations américaines étudiées, seul le Tennessee possède une réglementation relative au congé de maternité. La loi de l'état stipule un congé de quatre mois sans solde après 12 mois de service. Les employées doivent donner un avis de trois mois pour bénéficier de cette disposition.

En outre, la *Loi sur les droits civils* fédérale, amendée par la *Loi sur la discrimination à l'égard des femmes enceintes* de 1978, prévoit que la discrimination envers la maternité, la naissance ou tout autre état relié constitue de la discrimination sexuelle en vertu du Titre VII. Il est très répandu pour les employeurs plus importants d'accorder un congé de maternité sans solde.

Japon

En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, le congé de maternité sans solde est obligatoire. Un employeur peut offrir six semaines de congé prénatal sur demande, et il ne peut employer une femme pendant six semaines après la naissance. Avec la permission de son médecin, une femme peut retourner au travail après cinq semaines. Les congés prénatal et postnatal peuvent être respectivement étandus à dix et huit semaines, quand il y a naissance multiple.

L'assurance-santé japonaise prévoit une indemnité équivalent à 60 pour cent du salaire pour la durée entière du congé. Il existe aussi un paiement forfaitaire représentant la moitié de la rémunération mensuelle normale du travailleur. Le paiement forfaitaire est de 200 000 Y ou d'environ 1 550 $ Can. Des pressions s'exercent présentement auprès du gouvernement pour que les employeurs continuent de payer la sécurité sociale et les cotisations au régime de retraite durant le congé, et pour un congé plus long.

Il n'existe aucune disposition obligatoire en cas d'adoption.

Il n'existe aucune disposition de congé de garde d'enfant à l'exception du secteur public. En vue de favoriser l'adoption du même principe dans le secteur privé, le gouvernement offre des subventions aux employeurs qui établissent des structures de congé de garde d'enfant approuvées. Il y a eu peu de réactions, selon l'Institut japonais du travail.

France

Congé de maternité : Se référer à la *Loi en vue d'amender et d'étendre le Code du travail touchant les règlements qui s'appliquent spécifiquement aux femmes (Code de sécurité sociale et Code pénal), 1975.*

Une employée a le droit de suspendre son contrat de travail pour une période commençant 6 semaines avant la date prévue de la naissance et se poursuivant par la suite pendant dix semaines. En vertu de la sécurité sociale, elle a le droit de recevoir une indemnité équivalant à 84 pour cent de son revenu normal durant son congé de maternité.

Une employée enceinte peut choisir aussi de travailler une heure de moins par jour de travail à partir du début de sa maternité jusqu'au début de son congé. Les conventions collectives prévoient souvent une norme encore meilleure.

La loi permet l'extension du congé prénatal ou postnatal dans certaines circonstances liées au nombre de membres de la famille, à une naissance multiple, à des complications ou à une maladie postnatale. En outre, le commencement de la période postnatale peut être retardé de six semaines si l'enfant reste à l'hôpital jusqu'à la fin de la sixième semaine suivant la naissance.

Adoption : Une employée a le droit de suspendre son contrat de travail pour un maximum de 10 semaines à partir de la date de l'arrivée de l'enfant à la maison ou de 12 semaines dans le cas où il s'agit de l'adoption de plus d'un enfant au même moment. Cette période peut être prolongée jusqu'à 18 ou 20 semaines si l'adoption multiple fait passer le nombre de personnes pour lequel la famille est responsable de moins de deux à trois personnes et plus.

Soins des enfants : Se référer à la *Loi en vue d'instituer un congé parental de soins des enfants;* 1977.

Un employé ou une employée, après avis préalable, peut suspendre son contrat de travail dans le but de prendre soin d'un enfant à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption pertinent, ou deux mois après la naissance de l'enfant ou son arrivée à la maison. Pour être admissible, l'employé doit avoir au moins une année de service chez l'employeur au moment de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant adopté de moins de trois ans, et le congé doit être pris dans les deux ans qui suivent l'expiration du congé d'adoption ou de maternité pertinent.

Le congé peut prendre la forme d'un emploi à temps partiel ou d'un congé à temps plein pour un maximum de un an, qui peut être prolongé, sur demande, d'une année supplémentaire, puis bénéficier d'une autre extension d'une année pour un maximum de trois ans.

Ces dispositions peuvent être encore améliorées par convention collective ou dans des circonstances spéciales comme la mort de l'enfant ou une réduction importante des ressources de la famille. Par exemple, l'employé peut vouloir changer un congé à temps plein pour un congé à temps partiel.

À la fin du congé, l'employé a le droit de retourner à son ancien poste ou à un poste jouissant d'une rémunération au moins équivalente. La même règle s'applique dans

le cas du congé de maternité. L'employé qui est de retour a le droit de recevoir la formation nécessaire se rapportant aux nouvelles technologies et aux nouveaux systèmes, etc., qui ont été introduits durant sa période de congé.

Un employé ne peut occuper aucun autre poste rémunéré durant cette période. Dans les entreprises de moins de 100 employés, les congés pour soins des enfants peuvent être limités selon les exigences de l'entreprise.

L'employé conserve tous ses droits aux avantages acquis avant son congé et la période de congé est décomptée de moitié dans le calcul des avantages liés à la durée du service.

Grande-Bretagne

Voir «maternité»; *Loi sur la protection (la refonte) de l'emploi,* 1978, et amendements ultérieurs.

Le congé obligatoire de maternité est payé par l'employeur aux employées admissibles; c.-à-d. les employées à temps plein (16 heures et plus par semaine) qui ont deux années de service continu, ou les employées à temps partiel (8-16 heures) qui ont plus de cinq années de service continu auprès de cet employeur. Les indemnités de maternité sont remboursées à l'employeur par le ministère des Services sociaux et de la Santé (MSSS) qui met en application la Loi nationale de la sécurité sociale.

Le congé s'applique aux travailleuses seulement et s'étend sur 18 semaines parmi lesquelles la période de base commence après la sixième semaine avant la date prévue de la naissance et se poursuit par la suite pour sept semaines. Les cinq semaines supplémentaires peuvent être prises avant ou après la naissance. Les indemnités sont de 39,25 L (89,43 $ Can) par semaine, mais les six premières semaines sont payables à 86 pour cent du salaire normal.

Pour celles qui ne sont pas admissibles, le ministère prévoit une indemnité de maternité dont la durée est la même mais qui se chiffre à 37,50 L (78,75 $ Can) par semaine.

Aucune prime n'est versée en cas de congé pour adoption ou pour soins à un enfant ou à la famille.

Les avantages de l'état, dans les deux cas, sont annulés par la valeur de tout salaire gagné durant le congé de maternité et par toute indemnité versée en raison de maladie professionnelle ou de régimes de maternité.

Un représentant gouvernemental affirme qu'un nombre croissant de conventions prévoient de une à deux semaines de congé de paternité en relation avec la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'entente nationale au sein de la fonction publique prévoit un congé de maternité de six mois à plein salaire et de six mois supplémentaires à mi-salaire pour la mère. Les autorités locales prévoient des avantages similaires et certaines d'entre elles offrent un congé de 52 semaines de maternité avec plein salaire. Certaines autres conventions collectives offrent un congé d'au moins 26 semaines à plein salaire.

Suède

Il existe des dispositions élaborées concernant les congés parentaux en vertu de la *Loi sur les congés de soins des enfants* et la *Loi de la sécurité sociale nationale*. Aux termes de cette dernière, se référer aux *Régimes de sécurité sociale du marché du travail suédois*; 1990, guide publié par la SAF, la Confédération des employeurs suédois. Ces lois établissent la norme qui prévaut dans l'industrie, mais les conventions collectives peuvent modifier certaines dispositions touchant l'avis préalable aux employeurs.

Congé de maternité : Les employées ont droit à un congé de maternité payé de 12 semaines : six semaines chacun de congés prénatal et postnatal. Pour être admissible, la travailleuse doit être au service de cet employeur depuis une période d'au moins six mois immédiatement précédant la date de naissance prévue, ou avoir passé au moins 12 mois dans les deux dernières années à son service.

L'indemnité pour le congé est fournie par le système de sécurité sociale national et équivaut à environ 90 pour cent du salaire pour celles qui ont effectué des contributions. C'est le même fonctionnement que les primes d'assurance-maladie. Un taux quotidien de 60 SK (environ 12 $ Can) s'applique à ceux qui n'ont pas effectué les contributions au régime de sécurité sociale national.

Congé de paternité : Le père a droit à un congé de dix jours sur la même base de salaire pour les soins temporaires aux enfants dans les 60 jours de l'arrivée à la maison du nouveau-né. Une période de dix jours supplémentaires peut s'appliquer dans le cas de naissances multiples.

Il existe une limite de 360 jours sur le total de jours de congé à prendre par les deux parents en rapport avec une même naissance. Cette limite peut être accrue de 180 jours supplémentaires par enfant dans le cas de naissances multiples. Le revenu garanti de 90 pour cent s'applique uniquement aux 60 premiers jours (12 semaines) et le taux quotidien s'applique par la suite. Des modifications sont prévues à cette loi en vue d'augmenter la limite cumulative, par étape, à 540 jours au 1er juillet 1991.

Les congés parentaux peuvent être divisés au plus en trois périodes par année civile.

Soins des enfants : L'un ou l'autre des parents peut prendre un congé, avec indemnité du régime de sécurité sociale national aux fins de soins des enfants. Le congé peut être à temps plein, ou une réduction des heures de travail de la moitié ou du trois quarts des heures normales. Le droit à un congé à temps plein s'applique uniquement avant que l'enfant n'ait atteint l'âge d'un an et demi. Le droit d'heures de travail réduites s'applique jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans, ou jusqu'à ce qu'il ait terminé sa première année à l'école.

Un congé parental temporaire supplémentaire payé allant jusqu'à 60 jours est aussi offert pour le soin d'un enfant malade de moins de 12 ans. Le nombre peut passer à 90 jours si le congé touche la maladie du principal pourvoyeur.

Soins d'un parent : Des indemnités de maladie peuvent être versées pour un congé en vue d'un prendre soin d'un parent pour un maximum de 30 jours durant la vie du parent.

La loi prévoit le maintien de tous les autres droits liés à l'emploi durant ce type de congé. Le poste du travailleur reste intact sauf pour les changements résultant raisonnablement de son congé.

Allemagne de l'Ouest

Se référer à la *Loi sur la protection des mères au travail (Loi sur la protection de la maternité)*, 1968 et à ses amendements ultérieurs; à la *Loi sur le paiement et le congé en vue du soin des enfants*, 1985, et à la *Loi de la sécurité sociale*, article 200.

Naissance : Un employeur ne peut faire travailler une femme enceinte durant les six dernières semaines de sa maternité ou durant les huit premières semaines qui suivent la naissance du bébé. En cas de naissance prématurée ou multiple, les 8 semaines se changent en 12.

La femme a droit à une indemnité de la sécurité sociale et l'employeur doit fournir la différence entre ces versements et le salaire normal, qui est basé sur les dernières 13 semaines de travail. La rémunération totale est garantie si la santé de la mère l'empêche de retourner au travail à la fin de son congé.

La femme ne peut être licenciée de son travail durant une période protégée, ce qui comprend la maternité, le congé de maternité et une période globale de quatre mois suivant la naissance.

Il n'existe aucune disposition concernant le congé d'adoption.

Soins des enfants : Le père ou la mère, soit celui qui prend soin de l'enfant, a droit à un congé payé à cette fin, à partir de la fin du congé de maternité et s'étendant sur une période maximale de 15 mois (18 mois depuis le 1er juillet 1990).

Les versements sont effectués sous la forme d'un montant forfaitaire minimal, 600 DM par mois (environ 460 $ Can) provenant du système d'assurance-santé. Ce versement se poursuit pendant six mois puis est réévalué selon le revenu de la famille.

Les conventions collectives ne touchent généralement pas ce secteur, à l'exception de quelques exemples très rares dans les commerces et les banques.

Canada

Congé de maternité : La disposition relative au congé de maternité type au Canada prévoit le droit à un congé sans solde pour une période de 17 semaines si l'employée a à son actif 12 mois de service continu.

En Ontario, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, le même congé s'applique mais exige que les 12 mois de service comprennent les 11 semaines qui précèdent immédiatement la date prévue de la naissance. Le *Code du travail du Canada* prévoit une période d'admissibilité d'emploi de six mois.

Quatre provinces offrent des congés de 18 semaines (Alberta, Colombie-Britannique, Québec et Saskatchewan) et deux d'entre elles offrent les prestations à toutes les employées sans égard au nombre d'années de service (Colombie-Britannique et Nouveau-Brunswick). Le Québec offre un congé de maternité après seulement 20 semaines de service. Une employée peut généralement être réintégrée au même poste ou à un poste comparable au même salaire.

Soins des enfants, adoption, paternité : Seul le *Code du travail du Canada* prévoit un congé de soins des enfants, mais de nombreuses provinces offrent un congé d'adoption (Alberta, Nouvelle-Écosse, Î.-P.-É., Nouveau-Brunswick) ou les deux, congés d'adoption et de paternité (Manitoba, Québec, Saskatchewan).

La *Loi fédérale sur l'assurance-chômage* constitue la source des prestations de ces congés. Elle prévoit jusqu'à 15 semaines des prestations d'assurance-chômage pour la mère qui vient d'accoucher, le père en cas de congé de paternité (en vertu de certaines circonstances) et l'un ou l'autre des parents qui prend un congé en vue de l'adoption d'un enfant.

Section 4.

LICENCIEMENT, INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI, CONGÉDIEMENT ABUSIF ET PROTECTION DU SALAIRE

Les États-Unis

Avis de cessation d'emploi : il n'existe pas de normes particulières sur les préavis de cessation d'emploi, que ce soit au niveau fédéral ou étalique.

Une loi fédérale sur la fermeture d'usine, *la Loi sur la reconversion et le recyclage du travailleur licencié* (WARN), établit des exigences minimum de préavis en cas de fermetures d'usines et de mises à pied collectives par l'employeur, pour plus de 100 employés. La loi stipule que l'employeur ne peut ordonner une fermeture ou une mise à pied collective que 60 jours après notification aux employés ou à leur représentant négociateur, à l'état et aux autorités locales. Le but premier de cette loi est de protéger les collectivités, et les seuls recours sont d'ordre civil.

Des législations similaires sur le préavis en cas de fermeture d'usine existent au Massachusetts, au Michigan et au Tennessee.

Indemnité de cessation d'emploi : il n'existe pas de normes légales minimum couvrant l'indemnité de cessation d'emploi, ni dans la législation fédérale ni dans celles des états.

Congédiement injustifié : les gouvernements aux États-Unis ont généralement hésité à légiférer dans le domaine du congédiement abusif, étant donné que cela pourrait interférer avec la doctrine dite "doctrine de la liberté de l'emploi". Étant donné qu'un contrat d'emploi n'est pas prévu généralement pour une durée déterminée, l'approche américaine est de le traiter comme un contrat qui peut être résilié à la demande de l'une ou l'autre partie, avec ou sans motif. Toutefois, les tribunaux civils ont jugé que dans certains cas, il doit exister une limite à cette doctrine, quand elle va à l'encontre de la politique publique, et des obligations contractuelles implicites de traitement équitable ou de "bonne foi". Ainsi, les contrats de travail qui ne permettent de rompre la relation qu'en vertu de conditions spécifiques sont exécutoires grâce à des poursuites civiles.

De très grosses indemnités ont été accordées dans certains cas, et *la Commission pour l'uniformisation des lois entre les États,* composée de gens d'affaires, préconise l'adoption d'une loi-type au niveau de l'État, qui fixerait une limite à de telles indemnités. Il existe aussi de nombreuses clauses de "protection des délateurs" dans la législation du fédéral et des États, qui protègent spécifiquement les employés qui

dénoncent les employeurs ayant contrevenu à la loi. La plupart des réglementations de travail protégeant les droits des travailleurs considèrent comme une infraction, en vertu de la loi, le fait d'appliquer des mesures disciplinaires ou de congédier les travailleurs pour avoir exercé leurs droits, et la réparation dans ces cas est normalement la réintégration, assortie d'un traitement rétroactif.

Protection des salaires : au niveau de l'état, des règlements existent en vertu de différentes lois sur les normes de travail, visant à protéger les employés, par l'application des contrats de travail individuels (non syndiqués).

Si un employeur promet un avantage spécifique, il peut être contraint à le fournir, à travers un recours devant un tribunal civil, avec l'appui de l'État.
La Loi fédérale sur les normes équitables de travail ne contient pas, cependant, de tels réglements. Il n'existe pas de dispositions particulières pour la protection des salaires en cas de faillite ou de séquestre, sauf dans l'Orégon et le Maine, le premier utilisant des fonds d'assurance-chômage. En vertu de la *Loi* fédérale *sur la réforme de la faillite* de 1978, les premiers 2 000 $ (2 346 $ CAN) de salaires dus à chaque employé viennent au troisième rang de préférence contre les actifs, et les régimes de prestations des employés viennent au quatrième rang.

Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres domaines d'intervention de l'État sur les marchés de l'emploi, le gouvernement n'agit pas comme un régulateur en tant que tel, mais comme un agent d'exécution des droits des employés, par le biais des tribunaux civils.

Le Japon

Avis de cessation d'emploi : voir la *Loi sur les normes de travail*, (LNT) Chapitre II, (20). Les personnes à congédier ont droit à un préavis d'au moins 30 jours, ou à un salaire en guise de remplacement.

Ce qui précède ne s'applique pas aux travailleurs recrutés sur une base journalière, aux travailleurs employés depuis moins de deux mois, au travail saisonnier dont la durée est inférieure à 4 mois, et aux employés stagiaires.

Licenciement collectif : voir LNT, Chapitre 7,(21). Le gouvernement doit être notifié au moins 30 jours à l'avance, chaque fois que le nombre des travailleurs à congédier au cours d'un mois est de 30 ou plus.

Les clauses d'avis de cessation d'emploi ne s'appliquent pas dans le cas d'un congédiement individuel motivé, ou d'un licenciement collectif dû à une catastrophe naturelle.

Indemnité de cessation d'emploi : voir LNT, Chapitre 7,(89). Il n'existe pas d'exigences en matière d'indemnité de cessation d'emploi.

Toutefois, si un employeur possède un plan d'indemnité de cessation d'emploi, ceci doit être clairement spécifié par écrit dans les réglements de l'emploi. [LNT, Chapitre 9,(89).]

Congédiement injustifié : voir LNT, Chapitre 2,(19). Un employeur ne peut congédier un travailleur durant une période de repos pour traitement médical lié à une maladie ou à une lésion d'origine professionnelle, ni dans les 30 jours qui suivent. D'après l'article 65, une femme ne peut être congédiée durant une période d'arrêt avant et après l'accouchement. Ces dispositions ne s'appliquent pas si l'employeur verse une indemnité de cessation d'emploi conformément à l'article 81, ni quand le licenciement est dû à un sinistre d'origine naturelle ou à toute autre cause inévitable.

Protection des salaires : la *Loi sur la sécurité du paiement du salaire* stipule que, dans le cas où un employeur couvert par l'assurance sur l'indemnisation des accidents du travail tombe en faillite, le gouvernement prend à sa charge les obligations de cet employeur pour assurer le versement des salaires impayés, dans le cadre de certaines limites, déterminées par le cabinet. Voir LNT, Chapitre III,(7).

La France

Avis de cessation d'emploi : voir la *Loi modifiant le Code du travail en ce qui concerne la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée*, 1973.

Dans le cas où l'employeur qui prendrait l'initiative du licenciement, autre que pour une faute lourde, l'employé aurait droit à un préavis ou au salaire correspondant, dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'un travail ininterrompu d'au moins six mois mais ne dépassant pas deux ans - un mois de préavis pour la plupart des travailleurs et 3 mois pour les cadres;

- s'il s'agit d'un travail ininterrompu d'au moins deux ans - 2 mois de préavis.

D'après les représentants du ministère du Travail, la plupart des conventions collectives améliorent ces dispositions.

Licenciements collectifs : voir la *Loi visant à abolir l'autorisation gouvernementale en cas de licenciements*; 1986 et les modifications ultérieures en 1989.

Quand plus de 10 et moins de 50 personnes sont employées, et que l'employeur envisage d'en licencier 10 ou plus dans une même période de 30 jours, les délégués du personnel ou le comité des travailleurs doivent être consultés à l'avance. Dans le cas où le nombre serait de 50 ou plus, le comité des travailleurs devrait être convoqué.

L'employeur doit fournir au comité les raisons de cet acte, le nombre de personnes à licencier, leurs postes et les dates de licenciements, ainsi que le nombre total d'employés de l'établissement. L'employeur doit aussi définir les mesures qu'il compte prendre pour éviter ou limiter le nombre de licenciements et pour aider les personnes licenciées à trouver du travail ailleurs. Ces mesures n'ont pas de pouvoir pour empêcher les licenciements.

Les autorités gouvernementales doivent être prévenues en même temps et doivent recevoir un exemplaire du procès-verbal de la réunion plus haut mentionnée, qui doit contenir les suggestions proposées par les représentants des travailleurs.

Indemnité de cessation d'emploi : voir l'*Accord national interprofessionnel* annexé à la *Loi sur le statut du salaire mensuel.*

Un employé licencié après 2 années de service ininterrompu avec un employeur a droit (à moins que l'employé n'ait été congédié en raison d'une faute lourde) à une indemnité minimum de cessation d'emploi, basée sur ses revenus avant licenciement:

- moins de 10 années de service = un dixième du salaire mensuel, par année de service;

- 10 années de service ou plus = un dixième du salaire mensuel par année de service, plus un quinzième du salaire mensuel par année de service au-delà de 10.

Les conventions collectives apportent souvent des améliorations à ces dispositions. Il est impossible de donner un chiffre moyen.
L'entente prévoit également une indemnité de retraite à verser à ceux qui quittent volontairement le travail à l'âge de 65 ans (60 ans en cas d'incapacité) et les cas où de tels employés sont qualifiés pour bénéficier de la pension appropriée d'assurance sociale.

Congédiement injustifié : il n'existe pas de dispositions réglementaires particulières. Tous les employés ont accès aux différents mécanismes de réglement des conflits prévus à cet effet, ou au Code civil, pour les poursuites en dommages-intérêts.

Protection des salaires : voir la *Loi sur l'autorisation gouvernementale en cas de licenciements*; et la *Loi concernant le séquestre et la liquidation des entreprises sur ordre du tribunal*, 1985; notamment L 143-6 et L 143-13-1.

Les salaires dus à des employés et à des apprentis constituent des créances privilégiées sur les biens meubles et immeubles du débiteur (Code civil: articles 2101 et 2104). Au cas où des poursuites légales seraient entamées pour "séquestre", la rémunération de toute nature due à ces employés pour les 60 derniers jours de travail devrait être versée, après déduction de tout montant déjà payé, nonobstant l'existence de toute autre catégorie de dette privilégiée.

La rémunération comprend non seulement les salaires et les commissions, mais également toutes les prestations auxiliaires, à savoir : indemnité de fin de contrat, indemnité pour absence de préavis; et autres allocations précisées par la loi, la convention collective ou le contrat. Le paiement garanti est limité par un plafond mensuel égal à 13 fois au moins le montant de l'indemnité minimum prévue par la sécurité sociale.

Les employeurs ont le devoir d'assurer les employés contre le risque de non-paiement, en cas de séquestre. Au cas où les employés seraient associés à une entente de participation aux profits, ces montants devraient aussi être assurés par l'employeur. La même règle s'applique aux montants des arriérés pour retraite anticipée dus aux employés ou aux anciens employés. Le régime d'assurance, appelé Assurance de Garantie de Salaire (AGS) est un régime à but non lucratif instauré par le monde du travail, géré par des membres désignés par les syndicats et le patronat et approuvé par le ministre du Travail, mais entièrement financé par des contributions patronales. L'AGS est subrogée à toute réclamation individuelle intentée par un employé contre un employeur.

Cette méthode de protection des salaires a été actuellement adoptée, en principe, pour être incorporée dans le Contrat social de la Communauté économique européenne.

La Grande-Bretagne

Avis de cessation d'emploi : voir la *Loi sur la protection de l'emploi*, 1975 et les modifications ultérieures; et la *Loi sur la protection (la refonte) de l'emploi*, 1978 et les modifications ultérieures.

Un employé avec un mois de service au moins a droit à un avis de cessation d'emploi d'une semaine. Les employés ayant de 2 à 11 ans de service doivent recevoir un préavis égal à une semaine pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de

12 semaines. L'employé a droit à une déclaration écrite de l'employeur, expliquant la raison du licenciement.

Licenciements collectifs : dans le cas où l'employeur envisagerait de licencier dans un établissement :

- 100 employés ou plus dans les limites d'une période de 90 jours ou moins, la période de préavis serait d'au moins 90 jours avant le premier licenciement;

- 10 employés ou plus dans les limites d'une période de 30 jours ou moins, la période de préavis serait d'au moins 30 jours avant le premier licenciement.

L'employeur a l'obligation de consulter un syndicat représentant les employés touchés par le licenciement le plus tôt possible avant la date de la mise à pied, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif. Les noms et les postes occupés, la méthode de sélection, la période de licenciement et les motifs de ce dernier doivent être communiqués au syndicat. Le ministre de l'Emploi doit également être informé, au cas où des licenciements collectifs seraient envisagés.

Indemnité de cessation d'emploi : voir "Compensations faites à un employé licencié"; *Loi sur la protection (la refonte) de l'emploi*, [LP(R)E].

Dans le cas où des employés devraient être licenciés parce qu'ils sont en surnuméraire, ou que leur temps de travail doit être écourté, ces employés auront droit au versement d'une compensation par l'employeur. Le montant exact est calculé selon les annexes de la LP(R)E. Cependant, la formule de base est la suivante :

- âge 21-40 = 1 semaine de salaire (maximum 165.00 L ou 346.50 $ CAN) par année de service (maximum 25 ans); et

- âge 41-60 = 1.5 semaine de salaire par année de service. Les mêmes maximums s'appliquent à cette catégorie, mais peuvent être réduits par un calcul spécial touchant les travailleurs qui approchent l'âge de 65 ans.

En pratique, les conventions collectives apportent souvent des améliorations aux clauses de préavis et au montant de l'indemnité de compensation prévus par la Loi.

Les employeurs, dans l'industrie métallurgique par exemple, ont accepté de verser aux employés licenciés des indemnités bien supérieures à celles prévues par les règlements, afin de réaliser des améliorations de productivité en diminuant la main-d'oeuvre lors de l'introduction d'améliorations à caractère technologique.

D'après un représentant du ministère de l'Emploi, les conventions collectives prévoient fréquemment une indemnité de licenciement de 4 semaines de gains par année de service, généralement coiffée par une limite sur les gains ou le service rendu, dont il faut tenir compte dans le calcul.

Congédiement injustifié : voir "Licenciement injuste"; *LP(R)E*. La Loi définit le licenciement non équitable comme étant tout licenciement qui représente une violation de la protection prévue par la Loi, par exemple aux travailleurs membres ou non membres d'un syndicat, aux travailleurs âgés qui n'ont pas atteint l'âge de la retraite obligatoire, ou qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans, à défaut d'une politique de l'employeur sur la retraite obligatoire, aux bénéficiaires d'une allocation de maternité, ainsi qu'aux surnuméraires dont l'avis de cessation d'emploi n'est pas d'une durée jugée suffisante.
Les employés non syndiqués peuvent poursuivre pour dommages et intérêts devant les tribunaux. Les employés syndiqués, y compris ceux dont le syndicat ne possède pas une convention collective avec l'employeur, peuvent s'adresser à un tribunal industriel, pour obtenir une compensation. La réintégration n'est pas souvent réclamée, et elle est rarement accordée aux travailleurs qui n'adhèrent pas à une convention collective.

Protection des salaires : voir "Insolvabilité de l'employeur"; *LP(R)E*.
Les travailleurs sont protégés contre la perte de revenus jusqu'à concurrence de l'équivalent de 8 semaines de salaires impayés, ainsi que contre la perte de certains autres paiements prévus par la loi ou auxquels leur donnent droit la convention collective ou la politique de l'employeur. Ces paiements comprennent la cotisation patronale prévue en faveur d'un fonds de retraite des employés.

Le ministre de l'Emploi peut effectuer le paiement nécessaire à un employé affecté par l'insolvabilité de son employeur, ou au fonds de retraite des employés) ou aux deux à partir du Fonds de compensation. L'État acquiert alors les droits de l'employé à l'égard de l'employeur insolvable. Ces dispositions s'appliquent à tous les cas d'insolvabilité, notamment la faillite et la mise sous séquestre.

La Suède

Avis de cessation d'emploi : voir la *Loi sur la sécurité de l'emploi*; et la *Loi sur les compensations versées à un travailleur licencié.*

En vertu de la législation suédoise, tout licenciement doit reposer sur des motifs objectifs, et ces motifs objectifs n'existent pas là où l'employeur aurait pu raisonnablement proposer un autre travail à l'employé.

Le préavis doit être signifié au moins 30 jours à l'avance, si l'employé est âgé de moins de 25 ans. La période de préavis remonte à 2 mois pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus, et augmente d'un mois supplémentaire pour chaque tranche d'âge additionnelle de 5 ans, jusqu'à un maximum de six mois de préavis pour les employés âgés de 45 ans et plus. Le congédiement sommaire, dès l'instant où il répond au test d'objectivité, ne nécessite pas de préavis.

Un avis écrit doit être remis au travailleur licencié, expliquant les droits de rappel du travailleur, s'ils existent, et les procédures susceptibles de conserver et d'activer ces droits. L'avis doit également expliquer la procédure à suivre pour déposer une requête visant à invalider le licenciement ou pour réclamer des dommages et intérêts pour insuffisance des délais ou toutes autres raisons.

La loi définit également les droits privilégiés (de rappel) pour le réemploi et exige que les licenciements soient effectués par ordre d'ancienneté.

Au cours des mises à pied temporaires, le travailleur a droit au salaire et aux avantages normaux, sauf pour le cas de travail saisonnier ou de travail normalement intermittent. L'employeur bénéficie d'un taux forfaitaire de compensation de 300 CS (environ 60 $ CAN) par journée complète de mise à pied, à partir d'un Fonds de compensation pour les salaires, auquel contribuent conjointement le gouvernement et les employeurs.

Licenciements collectifs : voir la *Loi sur l'accord conjoint au travail*; et la *Loi sur les différentes mesures de promotion de l'emploi.*

L'employeur a l'obligation de négocier avec le syndicat, toute "modification des activités", y compris les licenciements collectifs.
Chaque fois que l'employeur envisage de licencier 5 employés ou plus, il doit également notifier la Commission d'emploi du comté. Les exigences de délais pour le préavis sont comme suit :

- jusqu'à 25 employés = au moins 2 mois;
- 25 à 100 employés = au moins 4 mois; et
- plus de 100 employés = au moins 6 mois.

Indemnité de cessation d'emploi : il n'existe aucune disposition réglementaire.

Congédiement injustifié : les particuliers peuvent intenter une action auprès des tribunaux ordinaires. Le recours en appel sera déposé auprès du tribunal du Travail. En vertu de la loi suédoise, l'emploi est réputé se poursuivre jusqu'à ce que la procédure d'appel ait été épuisée, en cas de licenciement (sauf pour le congédiement

sommaire), mais le congédiement sommaire doit être bien-fondé pour éviter d'être débouté devant les tribunaux.

Protection des salaires : voir la *Loi sur les droits préférentiels*, N° 741 de 1970.

Dans le cas de faillite et de séquestre, le gouvernement versera à l'employé le montant qui lui est dû, puis il poursuivra l'employeur le syndic pour récupérer l'argent ou les deux. Les salaires viennent au troisième ou au quatrième rang des créances privilégiées aussi bien dans le cas de faillite que de séquestre.

L'Allemagne de l'Ouest

Avis de cessation d'emploi : voir la *Loi sur la protection contre le licenciement*, 1969; la *Loi sur le Code civil*, 1896; la *Loi sur les conditions de préavis des cols blancs*, 1926; et la *Loi constitutionnelle sur le travail*, 1952, ainsi que les modifications ultérieures dans tous les cas cités. Les dispositions de préavis à signifier aux particuliers sont les suivantes :

les cols blancs :
au moins 3 mois après 5 années de service,
4 mois après 8 années de service,
5 mois après 10 années de service et
6 mois après 12 années de service.

Le licenciement n'est valable qu'à la fin d'un trimestre civil.

Du fait de l'expansion du secteur des cols blancs, ces dispositions couvrent actuellement plus de 50 pour cent de la main-d'oeuvre.

les cols bleus :
minimum de 2 semaines,
1 mois après 5 années de service,
2 mois après 10 années de service et
3 mois après 20 années de service.

Le licenciement est valable à la fin de chaque mois, sauf pour les travailleurs qui ont 20 années de service ou plus, qui ne peuvent être licenciés qu'à la fin du trimestre civil suivant.

L'écart entre les normes applicables aux cols bleus et aux cols blancs a été régulièrement érodé par la négociation collective.

Licenciement collectif : l'employeur doit notifier le bureau du travail, avant un licenciement collectif, dans toute période de 30 jours civils :

- plus de 5 dans un lieu de travail de 20 à 59;
- 10 pour cent, ou plus de 25, dans un lieu de travail de 60 à 499; et
- 30 ou plus dans un lieu de travail de 500 ou plus.

Cette exigence vient s'ajouter aux exigences qui s'appliquent au préavis individuel. L'employeur doit, au moins deux semaines avant la notification précitée, soumettre une explication écrite au conseil du travail, contenant les détails sur les personnes à licencier, les motifs du licenciement, le nombre de personnes présentement à l'emploi, la période au cours de laquelle les licenciements doivent avoir lieu, et "toute autre information utile". Ce rapport, accompagné de la réponse écrite sur l'opinion du conseil du travail, doit être expédié avec le préavis au bureau du ministère du Travail.

Indemnité de fin de service : l'indemnité de fin de service est due seulement quand un employé a obtenu gain de cause à un procès à la suite de son licenciement et que l'employeur ne souhaite pas le réintégrer.

Congédiement injustifié : voir le *Code civil*; la *Loi sur la protection contre le licenciement*, 1969; et les modifications ultérieures; la *Loi constitutionnelle sur le travail*, 1972 et les amendements ultérieurs; et la *Loi sur la promotion de l'emploi*, 1985.

Que le travailleur soit syndiqué ou pas, il peut réclamer une indemnité de congédiement. Du fait que le fardeau de la preuve pèse sur l'employeur, qui doit prendre toutes les mesures possibles pour éviter le licenciement puis pour le justifier auprès du conseil du travail, etc., peu d'actions de cette nature sont requises auprès des tribunaux, et très peu réussissent. La réintégration est possible, mais elle est rarement recherchée par l'employé congédié.

Protection des salaires : voir le *Droit du travail (Recht der Arbeit)*; section spéciale sur les faillites (Konkurs).

Aussi bien dans le cas de faillite que de séquestre, le salaire dû au travailleur, jusqu'à concurrence de 6 mois de rémunération, bénéficie de la première préférence. L'assurance-chômage versera cette rémunération due au travailleur et se substituera à ce dernier pour la réclamation du montant à l'employeur.

Le Canada

Avis de cessation d'emploi : le fédéral, ainsi que toutes les proivnces, possèdent des législations obligeant l'employeur de donner un préavis à la personne qui est licenciée. Le préavis n'est pas généralement requis pour les personnes qui n'ont pas accompli trois mois de service, pour les contrats à durée déterminée, pour les congédiements justifiés, pour les mises à pied temporaires, pour les personnes qui refusent un travail de suppléance et pour un licenciement dû à un manque de travail pour des raisons imprévues. Le délai de préavis requis est généralement lié au nombre d'années de service.

En vertu de la *Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi*, le délai requis pour l'avis de cessation d'emploi d'un particulier est :

- une semaine de préavis pour moins d'une année de service;
- deux semaines de préavis pour une année mais moins que trois années de service;
- le préavis est augmenté d'une semaine pour chaque année additionnelle de service, jusqu'à un maximum de huit semaines de préavis après huit années de service ou plus.

La norme fédérale, en vertu du Code canadien du travail, est un préavis uniforme de deux semaines.

Licenciement collectif : sept législations (fédérale, celle du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et du Québec) prescrivent qu'un employeur doit donner un préavis, pour un licenciement collectif envisagé ou une importante mise à pied d'un groupe d'employés, aux employés eux-mêmes, à leur(s) représentant(s) négociateur(s) et au gouvernement. La loi distingue généralement une mise à pied temporaire d'une cessation d'emploi définitive. La mise à pied temporaire ne nécessite pas de préavis.

Les délais de préavis pour licenciement collectif sont les suivants :

- 50 à 199 employés touchés = 8 semaines,
- 200 à 499 employés touchés = 12 semaines,
- 500 employés touchés ou plus = 16 semaines.

Les dispositions du préavis s'appliquent à tous ceux qui comptent au moins trois mois de service. Le préavis doit être signifié par écrit à chaque personne concernée et au ministre du Travail qui doit également recevoir des renseignements sur les motifs du licenciement, des statistiques qui se rapportent à l'employé, les consultations tenues par l'employeur, ainsi que les autres dispositions adoptées.

L'exigence fédérale correspond à un préavis de 16 semaines, au cas où 50 employés ou plus seraient touchés, en plus des exigences de préavis prévues pour le licenciement individuel.

Indemnité de cessation d'emploi : Au Canada, deux législations seulement prescrivent le versement obligatoire d'une indemnité de cessation d'emploi. En vertu de la législation fédérale, tout employé avec 12 mois de service à droit à deux jours de salaire pour chaque année d'emploi, avec un minimum de cinq jours de salaire, lors du licenciement.

En Ontario, un employé comptant cinq années de service a droit à une semaine de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 26 semaines de salaire. Ces dispositions s'appliquent lorsqu'un employeur a une masse salariale de 2,5 millions de dollars ou plus. Si la masse salariale est de moins de 2,5 millions, l'employeur est obligé de verser une indemnité de cessation d'emploi quand 50 employés ou plus sont licenciés au cours d'une période de six mois. Ce licenciement est dû à l'interruption permanente des activités, en tout ou en partie, d'une entreprise. Une prestation est alors distribuée proportionnellement pour une partie d'une année de service.

Congédiement injustifié : trois législations canadiennes, celle de la Nouvelle-Écosse, du Québec et la législation fédérale, interdisent à un employeur de congédier une personne sans motif valable. Alors que ceci crée un droit à la réintégration, le droit de toucher des dommages-intérêts à la suite d'un licenciement est plutôt rare, bien que le versement des salaires rétroactifs soit prévu. Dans le cas où la réintégration ne serait pas spécifiquement prévue comme réparation, le résultat probable d'un procès remporté par l'employé serait une compensation financière accordée par le tribunal.

Protection des salaires : la législation couvrant la faillite et l'insolvabilité est conférée au gouvernement fédéral par la *Charte canadienne*, qui supplante toute législation provinciale qui viendrait empiéter sur cette compétence. En vertu de la *Loi sur la faillite*, les salaires bénéficient d'une préférence limitée à 500 $, ce qui les place avant la plupart des créances non garanties, mais derrière les créances garanties. De même, la propriété détenue en fiducie en vertu de la loi ne fait pas partie des actifs généraux à partager en cas de faillite. L'Ontario, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont disposé par la loi que les indemnités de vacances sont présumées être gardées en fiducie pour s'accumuler au profit de chaque employé, et qu'elles représentent un gage sur les actifs. Le Manitoba et la Saskatchewan ont édicté la même protection pour tous les salaires dus.

Une décision de 1989 de la Cour suprême du Canada a eu pour effet d'invalider tous les pouvoirs présumés mis au point par les provinces en matière de faillite.

Section 5

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les États-Unis

La *Loi sur la sécurité et la santé au travail*, adoptée en 1970, couvre pratiquement tout le secteur privé de l'emploi de la nation (sauf les mines, couvertes séparément par une *Loi fédérale sur la sécurité* et la santé des mines; les travailleurs indépendants et les fermes familiales).

La *Loi sur la sécurité et la santé au travail* est appliquée par réglementation directe, et la production peut être arrêtée par les inspecteurs du gouvernement pour cause d'inobservation. Les représentants de la main-d'oeuvre ont régulièrement dénoncé la piètre application de cette loi, particulièrement depuis le début de l'administration Reagan, bien que les groupes d'affaires ne semblent pas avoir de plaintes. Les représentants de la main-d'oeuvre et de ceux des affaires sont toutefois d'accord pour reconnaître que les groupes d'intérêt des États n'accordent pas suffisamment d'énergie au processus de développement de la politique au niveau fédéral.

La santé et la sécurité au travail est un domaine intéressant de la législation de l'emploi à un autre titre. Le gouvernement fédéral sous-traite essentiellement sa compétence aux États jugés aptes sur la base d'un coût partagé de 50 %. Jusqu'à présent, 23 États ou administrations ont soumis des lois ou des plans d'application qui répondent aux normes fédérales et ont été autorisés à gérer des plans étatiques de législation sur la santé et la sécurité au travail ("State OSHAs"). Deux autres États ont des programmes approuvés couvrant seulement les employés du secteur public exclus de la législation fédérale. Pour continuer à être qualifiés, ils doivent participer à une banque nationale de données, se soumettre aux inspections du fédéral et obtenir annuellement une recertification. Les réglements de l'État doivent être au moins aussi efficaces que ceux du fédéral, quoiqu'ils n'aient pas besoin de recourir aux mêmes mécanismes de régulation.

La plupart des États qui gèrent actuellement des plans OSHAs ont reçu leur approbation initiale entre 1973 et 1974. Il existe un obstacle à une plus grande expansion de cet accord, étant donné que les subventions fédérales jusqu'à concurrence de 50 % sont limitées par les fonds disponibles et les premiers États admis ont bénéficié d'un montant disproportionné. Ainsi, un État qui souhaite aujourd'hui s'engager dans un plan OSHA pour améliorer les normes fédérales doit faire face à une dépense substantielle en prenant à sa charge plus de la moitié du coût de la gestion.

Les seuls partenaires intéressés en vertu de la *Loi sur la sécurité et la santé au travail* (OSHA) sont les employeurs et les employés. La loi a confié des obligations à chacune des deux parties. Des normes distinctes fixent les détails.

La loi n'exige pas la reconnaissance des représentants des travailleurs à la santé te à la sécurité, ni la constitution de comités mixtes.

L'OSHA ne contient pas de droit de refus ou d'arrêt du travail, bien que la loi fournit une certaine protection pour les travailleurs, les protégeant contre la discrimination qu'ils pourraient subir pour avoir essayé, de bonne foi, de se conformer aux prescriptions de l'OSHA. La formation du travailleur ne constitue pas une obligation, et il n'existe pas un droit de savoir réglementaire.
Le *Comité consultatif national sur la sécurité et la santé au travail* (CCNSST ou NACOSH) est un organisme tripartite qui conseille et consulte avec le gouvernement sur des sujets reliés à la loi.

L'OSHA couvre la plupart des lieux prévus de travail, y compris les fermes et les maisons, mais la loi exclut le secteur public. Une *Commission d'examen de la sécurité et la santé au travail* traite les appels des ordres et des décisions à caractère administratif.

Le Japon

Au milieu des années 50, le Japon connut une hausse considérable des accidents industriels, due aux changements rapides de l'industrie. En 1958, le ministère du Travail mettait en application le *Programme quinquennal de prévention des accidents dans l'industrie*, en vertu de la *Loi sur les normes de travail*. Ce programme est toujours en vigueur, avec le 7e programme quinquennal inauguré en 1988.

La *Loi sur les normes de travail* s'est révélée insuffisante pour la poursuite de l'amélioration, et en 1972 une loi distincte, la *Loi sur la santé et la sécurité dans l'industrie*, a été adoptée. Outre le fait de fixer des normes spécifiques, cette loi tient les employeurs et les entrepreneurs responsables de maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire. L'éducation des travailleurs en santé et sécurité et les comités sur la santé et la sécurité sont tous deux obligatoires, mais il n'existe pas de "droit de savoir" réglementaire. Une loi distincte, la *Loi sur la mesure de l'environnement de travail*, fixe les normes actuelles et prévoit une surveillance du lieu de travail.

La *Loi sur la santé et la sécurité* s'applique à tous les employés, à l'exception de ceux couverts par les lois de sécurité minière et maritime. Le travailleur n'a le droit de refuser ou d'arrêter un travail dangereux. La responsabilité d'assurer la sécurité repose entièrement sur l'employeur. D'après un fonctionnaire de Rengo, qui est un

important centre de travail, environ la moitié de toutes les contraventions aux normes de travail concerne la *Loi sur la santé et la sécurité*.

La mise en place de la réglementation est effectuée par le *Conseil d'enquête sur les normes de travail*, qui est un organisme tripartite. Plusieurs agences existent, vouées à la recherche et à l'éducation de la santé et de la sécurité, y compris l'Université de la santé professionnelle et industrielle, qui forme des médecins, des infirmières et des technologues.

La France

Consulter la *Loi concernant les mesures destinées à améliorer la prévention des accidents au travail*, 1976; et la *Loi concernant les Comités sur la santé, la sécurité et les conditions de travail*, 1982.

La loi investit les employeurs et les professionnels à leur service de responsabilités bien déterminées. En vertu de la loi, les travailleurs n'ont aucune responsabilité particulière.

Les comités mixtes sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (CSSCT) sont obligatoires dans les établissements comptant au moins 50 employés. Dans les établissements où l'on dénombre plus de 10 mais moins de 50 employés, les fonctions du comité sont remplies par les délégués du personnel. Un inspecteur peut exiger la constitution d'un comité dans les lieux de travail moins importants. Les comités doivent inspecter le lieu de travail au moins chaque trimestre et enquêter sur les accidents et les incidents liés aux maladies professionnelles. Le comité doit également s'occuper des conditions de travail, en dehors des limites étroites de la santé et de la sécurité. Cela comprend l'intégration dans le lieu de travail des personnes handicapées. Le comité doit être consulté à l'avance par l'employeur à ce sujet et à propos de tous les autres événements qui surviennent en milieu de travail qui risquent d'affecter la santé et la sécurité.

Les employés ont le droit de refuser le travail à caractère dangereux sur la base d'un «motif valable», à moins que le refus ne risque de mettre en danger un collègue. Il n'est pas permis d'arrêter une opération dangereuse, sauf par un inspecteur ou l'employeur.

Les employeurs ont l'obligation d'offrir aux travailleurs une formation en matière de sécurité. Il existe des réglementations concernant la désignation et l'identification des substances dangereuses, mais il n'est pas prévu un «droit de savoir» réglementaire en faveur de l'employé.

Il existe un organisme quadripartite pour la santé et la sécurité, le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP). Il regroupe des représentants des employeurs, des syndicats, du gouvernement et des professionnels de la santé et de la sécurité. Cet organisme est la principale source de conseils utilisés par le gouvernement pour établir les réglements.

Tous les établissements industriels et de service sont couverts par les lois sur la santé et la sécurité. Une loi parallèle régit le domaine de la construction.

La Grande-Bretagne

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique à tous les lieux de travail. Elle confère à son organisme d'exécution, la Commission sur la santé et la sécurité (CSS) et à son directeur de la santé et de la sécurité le pouvoir de rédiger des réglements et des Codes de pratique couvrant la santé et la sécurité sur le lieu de travail. La loi oblige chaque employeur à garder une déclaration écrite des politiques de santé et de sécurité. Elle impartit également des responsabilités aux fabricants de substances dangereuses, aux employés et aux travailleurs indépendants responsables de certains locaux.

Les conventions collectives et les déclarations écrites de politique de l'employeur peuvent améliorer la loi, les réglements et les Codes de pratique ci-haut mentionnés.

La loi prévoit des représentants obligatoires de la santé et de la sécurité, désignés par le syndicat ou élus par les employés sur les lieux de travail non syndiqués. Les représentants peuvent demander la création d'un Comité pour la santé et la sécurité, et l'employeur doit y donner suite dans un délai de 3 mois.

Les délégués à la sécurité représentent les employés dans les consultations avec l'employeur en vue de développer des mesures destinées à assurer la santé et la sécurité, ainsi que d'autres obligations prescrites par le réglement. Ces délégués disposent du droit d'enquêter sur les plaintes et de faire des inspections régulières du lieu de travail. Le comité pour la sécurité examine les mesures adoptées pour la santé et la sécurité des employés, analyse les accidents et les statistiques de maladies et revoit les rapports établis par les inspecteurs et les représentants de la sécurité.

Le droit de refuser un travail dangereux n'est pas prévu, ni celui d'arrêter des opérations dangereuses.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne prévoit pas un droit à la formation, mais la formation est couverte par une nouvelle réglementation sur le droit de savoir, connue sous le sigle de «COSHH» ou *Contrôle des substances dangereuses pour la*

santé, réglementation qui est entrée en vigueur en octobre 1989. Le COSHH est similaire à la réglementation canadienne du SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), sauf qu'il ne contient pas d'exigences en matière de désignation. (La Communauté européenne a proposé que les pays membres adoptent et publient des feuilles de données normalisées sur les matières chimiques dangereuses).

La *Commission sur la santé et la sécurité* (CSS) est un organisme tripartite dirigé par un président désigné par le gouvernement. La CSS prodigue des conseils au gouvernement sur le développement de la réglementation. Ni la CSS ni son directeur ne préparent ou n'assurent des sessions de formation, et ils ne délivrent pas de certificats de qualification.

Les recours en appel contre les décisions des inspecteurs sont dirigés initialement vers les tribunaux industriels, pour être ensuite confiés, si nécessaire, aux tribunaux de droit commun.

La Suède

En vertu de la *Loi sur l'environnement de travail* et de l'*Ordonnance sur l'environnement de travail*, la législation sur la santé et la sécurité s'applique à tous les employés et à tous les travailleurs indépendants. Les lois s'adressent aux employeurs et aux employés.

Un représentant du travail doit être désigné là où il y a 5 employés, et un comité mixte là où il y en a 50. Les obligations et les responsabilités sont sommairement décrites dans le texte de loi, mais les détails sont laissés aux partenaires sociaux. Les organisations centrales du travail et du patronat ont adopté une *Entente sur l'environnement de travail* qui gouverne leurs obligations en vertu de la Loi et de l'Ordonnance.

Un employé individuel dispose du droit de refuser un travail dangereux, et un représentant est habilité à arrêter une opération dangereuse, après décision éventuelle par un inspecteur.

La formation des travailleurs est assurée par un organisme bipartite, le *Conseil industriel suédois mixte sur la sécurité*. L'obligation de l'employeur est établie dans les grandes lignes par la *Loi sur l'environnement de travail*. La formation du travailleur est couverte plus en détail dans l'*Entente sur l'environnement de travail*.

Il n'existe pas de << droit de savoir >> incorporé dans la loi, mais les délégués de la sécurité ont accès à une importante quantité d'information, et sont supposés la

transmettre aux travailleurs individuels. La Suède ne dispose pas d'un système équivalent au SIMDUT canadien.
La *Commission nationale sur la santé et la sécurité au travail* (CNSST) est un organisme tripartite pour la santé et la sécurité. Elle est investie d'importantes responsabilités pour la supervision de l'application de la loi et de l'ordonnance, et dirige le corps d'inspecteurs du travail. La CNSST lance également des programmes de recherche sur la santé et la sécurité au travail, qu'elle confie à un organisme de recherche affilié.

La CNSST collecte et publie des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et maintient une base de données électronique pour ces statistiques et pour d'autres informations sur la santé et la sécurité, accessibles par terminal d'ordinateur à tous les bureaux régionaux de l'inspectorat. Ce système d'informations statistiques sur les accidents, connu par ses initiales suédoises, ISA, a été normalisé pour toute l'Europe par le BIT. La CNSST n'intervient pas dans la formation sur le lieu de travail, mais elle offre une formation de haut niveau aux professionnels et aux spécialistes, y compris l'employeur et les représentants syndicaux.

Les partenaires sociaux sont consultés et des études mixtes sont entreprises avant que des changements ne soient apportés aux lois et aux réglements. Une bonne partie du sujet couvert dans l'Ontario par des réglements est traité dans l'*Entente sur l'environnement de travail* entre les partenaires sociaux.

Les recours en appel de toutes sortes sont traités au sein de la CNSST. Des juges administratifs siègent à la Commission dans ce but. Toutefois, les présumées altercations avec un délégué à la sécurité, les cas d'intimidation ou de discrimination contre des travailleurs ayant fait valoir leurs droits en vertu de la loi ou de l'entente, sont traités directement par les tribunaux du travail.

L'Allemagne de l'Ouest

Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; et la *Loi constitutionnelle sur le travail*; 1972 et modifications ultérieures.

La *Loi allemande sur la santé et la sécurité au travail* n'est pas très complète. Il existe plusieurs lois et réglements complémentaires séparés traitant de risques, de professions, de lieux de travail et de matières spécifiques.

La loi oblige tous les employeurs à instaurer des comités mixtes de santé et de sécurité, comprenant des représentants des employeurs et des employés, aussi bien que des experts en sécurité, tels que des médecins industriels. En vertu de la *Loi*

constitutionnelle sur le travail, les conseils du travail ont des obligations générales de promouvoir la santé et la sécurité tout aussi bien.

La loi ne donne aucun droit individuel de refuser un travail dangereux et n'autorise personne d'autre qu'un inspecteur à arrêter le travail.

Il n'existe pas de "droit de savoir", ni de système similaire au SIMDUT canadien.

Il n'existe pas un organisme unique responsable des problèmes de santé et de sécurité, mais l'*Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail* (BAU) prodigue des conseils au gouvernement quant à la législation et aux fonds de recherche, et offre une formation aux membres du Comité mixte pour la santé et la sécurité. La consultation pour le développement de la réglementation est réalisée à travers le BAU et les organismes étatiques équivalents.

Chaque état de la République fédérale possède son propre corps d'inspecteurs pour le lieu du travail.

Une bonne partie du sujet couvert par la *Loi* de l'Ontario *sur la santé et la sécurité au travail* n'est réglementée par aucune loi, mais est décidée par la "loi privée", c'est-à-dire la jurisprudence développée par les décisions des tribunaux.

Le Canada

Au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Colombie Britannique, l'administration de la loi sur la santé et la sécurité est de la responsabilité d'un conseil ou d'une commission, comprenant des membres de l'industrie et du travail. Dans les sept autres provinces, la loi est administrée par un ministère du gouvernement. Pour l'Ontario et l'administration fédérale, la responsabilité est assumée respectivement par le ministère du Travail et Travail Canada.

Les employeurs et les employés sont définis comme étant les principaux intéressés dans chaque législation. Le Manitoba, le Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard tiennent compte des travailleurs indépendants, alors que le Nouveau-Brunswick et l'Ontario considèrent les propriétaires comme un groupe intéressé. Les entrepreneurs sont nommés dans six législations, et les fournisseurs dans cinq.

Le droit de refuser un travail dangereux existe dans chaque législation, par contre les travailleurs et leurs représentants ne sont habilités à arrêter le travail dans aucune législation canadienne. Les comités mixtes de santé et de sécurité existent également dans toutes les législations, mais sont facultatifs dans l'Alberta, l'Île-du-

Prince-Édouard et Terre-Neuve. Dans toutes les autres législations, ils sont obligatoires.

Les exigences de formation varient selon les législations, mais il existe généralement au moins une exigence minimum stipulant que les employeurs fournissent une formation suffisante pour assurer la santé et la sécurité de la main-d'oeuvre.

Dans toutes les législations, il existe un *Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail* (SIMDUT), spécifiant comment l'information doit être communiquée aux employés au sujet des produits dangereux ou contrôlés.

Neuf des onze législations prévoient un Conseil consultatif, et c'est généralement l'unique organisme consulté en vue du développement de la réglementation.

Section 6

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les États-Unis

L'indemnisation des accidents du travail a été décrite par un expert comme "le dernier bastion des droits de l'État". Néanmoins, le gouvernement fédéral joue un petit rôle dans ce domaine. En 1970-1972, l'administration Nixon mit sur pied la *Commission nationale sur les lois des États pour l'indemnisation des accidents du travail*, et menaça d'une intervention fédérale si les états n'amélioraient pas leurs réglementations. La plupart s'exécutèrent, et il n'y eut pas d'intervention, mais le gouvernement fédéral continue à gérer un petit bureau au sein de l'Administration des normes d'emploi, qui surveille les programmes étatiques d'indemnisation et agit comme un bureau d'échange d'information. De même, de la législation a été introduite au Congrès américain depuis les quelques dernières années pour donner au fédéral un rôle direct dans le système, en établissant des normes obligatoires fédérales minimum. Ces projets de loi ne sont pas encore assurés d'un support suffisant pour dépasser le niveau du comité.

Le gouvernement fédéral gère trois programmes distincts d'indemnisation des accidents du travail pour les employés exclus de la juridiction étatique. Ces programmes portent sur les employés du fédéral, les travailleurs des ports et les débardeurs, et les mineurs atteints de pneumomélanose.

Dans quarante-sept des cinquante États, la loi de l'État prévoit une couverture obligatoire. Ce n'est qu'en Caroline du Sud, au New Jersey et au Texas qu'un employeur peut choisir de ne pas contracter une forme quelconque d'assurance.

La plupart des programmes étatiques d'indemnisation des accidents du travail diffèrent sensiblement du modèle canadien. Un plan type prévoit trois options: l'assurance privée, l'auto-assurance avec la permission du gouvernement et une sorte de caisse gouvernementale pour couvrir les compagnies non-assurables. Les assureurs prélèvent des primes (incluant généralement une surcharge administrative à remettre à l'État) et distribuent des prestations. L'organisme étatique devient impliqué dans les poursuites concernant les réclamations conflictuelles.

Les niveaux des primes sont normalement déterminés par l'industrie de l'assurance, mais sont parfois imposés par le gouvernement. Dans chaque cas, les primes sont supportées par l'employeur.

Les niveaux des prestations tendent à être plus bas que ceux de l'Ontario, généralement environ 2/3 des gains normaux, mais la couverture est plus large, s'étendant dans les cas types à toutes les catégories de travailleurs, sauf le travail saisonnier, les employés occasionnels et le personnel domestique. La plupart des législations autorisent les employés d'une catégorie exemptée à souscrire volontairement, avec l'accord de l'employeur.

Pratiquement, chaque État prévoit une période de carence de trois à sept jours avant le paiement des prestations. Au Canada, les appels sont généralement adressés à un Comité de recours, avec peu de motifs justifiant une révision judiciaire, alors que la plupart des législations américaines prévoient des pourvois en appel soit à une Cour d'appel ou à la Cour suprême.

En général, on note moins de préoccupations pour l'éducation préventive et la réadaptation aux États-Unis qu'en Ontario. Les exceptions à cette généralisation figurent dans les sections sur chaque État, dans la base de données.

Le Japon

La *Loi sur l'indemnisation des accidents du travail* fut votée en 1947.

Cette loi s'applique à tous les employés du secteur privé, bien que la participation soit volontaire pour les exploitations agricoles, forestières et de la pêche, quand le nombre d'employés réguliers est inférieur à cinq. Cette exclusion est considérée comme temporaire. La *Loi sur les normes de travail* (LNT), Chapitre 8, contient des dispositions parallèles. Elle prévoit une compensation d'auto-assurance pour les employeurs non assurés. Cependant, cette loi autorise les employeurs à éviter l'indemnisation en cas de faute lourde de l'employé, et il y a eu des propositions pour la remplacer en étendant l'assurance obligatoire pour couvrir les employeurs exclus.

La gestion du système est semblable à celle de l'Ontario. Le revenu de remplacement représente 60 pour cent des salaires réguliers. Le régime est financé par des primes versées par l'employeur et fixées par le ministère du Travail, sur la base d'un taux obtenu par expérience. Des services de réadaptation sont offerts, mais le travailleur victime d'un accident n'a pas le droit de retourner à son travail antérieur.

En vertu de la *Loi sur les normes de travail*, un employé victime d'un accident ou qui tombe malade sur le lieu de travail ne peut être congédié durant la période de son traitement médical, ni au cours des 30 jours qui suivent.

La France

Voir la *Loi concernant l'organisation des sevices médicaux aux travailleurs*, 1946. (Fixe les devoirs et l'autorité des médecins industriels, et régle les conditions et les circonstances de leur intervention); La *Loi sur la réinstallation des travailleurs handicapés*, 1957; et l'*Accord national interprofessionnel* (ANI) annexé à la *Loi concernant le passage au statut du salaire mensuel.*

La France possède un système d'indemnisation des accidents du travail financé par l'employeur et couvrant tous les employés et tous les établissements. Le système est géré par la *Caisse nationale d'assurance maladie* (CNAM) qui administre le plan mixte de contribution couvrant l'invalidité non-professionnelle. Il existe un chevauchement considérable entre les prestations pour invalidité professionnelle et non-professionnelle, dans la couverture des invalidités à court terme.

La prestation de base pour toute invalidité, quelle qu'en soit l'origine , est de 50 pour cent des gains.

Le véritable revenu de remplacement est cependant plus généreux, car l'ANI (voir plus haut) stipule que les employeurs doivent compléter les indemnités de congé de maladie jusqu'à concurrence d'un minimum de 90 pour cent du salaire pour les 30 premiers jours, et des deux tiers du salaire pour les 30 jours suivants. Les deux chiffres sont augmentés de 10 jours pour chaque période de 5 années de service, à concurrence d'un maximum de 90 jours de couverture pour chaque taux de prestation. L'ANI garantit le droit de retour du travailleur au même poste, ou à un poste garantissant une rémunération équivalente. Un travailleur malade ou blessé est réputé avoir suspendu seulement temporairement la relation de travail.

L'assurance privée est souvent utilisée pour augmenter les prestations publiques.

Les recours contre les évaluations sont traités par un système interne à 3 niveaux au sein du CNAM, au sommet duquel siège la commission nationale.

La Grande-Bretagne

Le régime britannique d'indemnisation des accidents du travail est administré par la Caisse nationale d'assurance, qui couvre aussi les prestations du congé de maternité et les pertes de revenus occasionnées par les invalidités à caractère non professionnel.

Le financement représente une partie du programme général de la Caisse nationale d'assurance, qui est alimentée par des contributions obligatoires versées

conjointement par les employeurs et les employés. Ces prestations sont souvent augmentées par le recours à l'assurance privée.

La prestation de maladie obligatoire est versée pour invalidité conduisant à l'absence du travail pour toutes sortes de raisons. La durée de la prestation est de 28 semaines et il existe deux niveaux fixes de prestations, suivant le revenu, de 32,50 L (65,06 $ CAN) par semaine et 52 L (104,10 $ CAN) par semaine. Les prestations hebdomadaires sont versées par l'employeur, qui est remboursé par le ministère de la Sécurité sociale.

Les prestations d'invalidité (PI) sont payables pour des invalidités qui dépassent 28 semaines. Les PI sont composées d'une pension de base pour invalidité, d'une pension supplémentaire basée sur le revenu du travail et d'une allocation d'invalidité basée sur l'âge. Ces paiements représentent une compensation des salaires gagnés par le bénéficiaire et les personnes à sa charge.

Les bénéficiaires des PI sont couverts par le régime national des pensions de retraite à l'âge de 65 ans (pour les hommes) et de 60 ans (pour les femmes).

Une indemnité pour maladie ou lésion industrielle est payable en sus des autres prestations. Elle entre en vigueur après la 15e semaine du début de l'invalidité dont l'origine est liée au lieu de travail. Ces paiements sont exemptés de taxes.

Les paiements pour invalidité permanente ou temporaire sont tous deux basés sur un pourcentage estimé de l'invalidité jusqu'à concurrence d'un maximum de 76,60 L (160,86 $ CAN) par semaine. Une allocation de gains réduits (AGR), en cas d'invalidité permanente partielle, est versée à ceux qui sont incapables de retourner à leur travail régulier. L'AGR est également basée sur un pourcentage estimé de l'invalidité.

Il n'existe pas de prestations particulières pour les survivants, en dehors de celles payées en vertu de l'assurance nationale. Il n'existe pas de norme légale concernant la réadaptation ou le droit de retourner au travail.

D'après un représentant syndical, la plupart des gros employeurs, syndiqués ou non, offrent des prestations plus avantageuses que celles prévues par la loi. Les conventions collectives contiennent généralement les meilleures parmi ces dispositions.

La Suède

L'indemnisation des accidents du travail est une partie distincte de la *Loi sur l'assurance nationale suédoise*, qui couvre tous les cas d'invalidité.

Le régime concernant les accidents du travail est géré publiquement et financé par l'employeur. Il couvre tous les employés ainsi que les travailleurs indépendants.

Le revenu de remplacement pour les premiers trois mois est fixé à 90 pour cent du revenu de travail mensuel normal, à concurrence d'un maximum, pour les invalidités de toutes origines. Après quoi, le revenu de remplacement s'élève à 100 pour cent, et les autres prestations spéciales pour invalidité entrent alors en vigueur. L'assurance privée, établie par la négociation collective nationale, peut prolonger ou accroître certaines prestations publiques.

Les victimes d'invalidité permanente totale reçoivent une rente viagère, calculée de la même manière que la pension d'invalidité prévue par les clauses normales applicables à une invalidité d'origine non professionnelle. Les survivants sont également couverts, en vertu des dispositions plus larges du régime national d'assurance. Les victimes d'invalidité permanente partielle reçoivent également une pension à vie, basée sur l'affaiblissement de leur capacité de gain.

La responsabilité de la réadaptation incombe soit à l'unité d'assurance-maladie qui fait partie de l'assurance nationale, soit au Conseil du marché du travail (CMT).

L'Allemagne de l'Ouest

Le système d'indemnisation des accidents du travail en Allemagne est financé par les employeurs, grâce à 35 caisses bipartites (employeur-syndicat) à but non lucratif du secteur privé. Tous les employés sont couverts.

Les 35 *Bundesgenossenschaften*, ou BG comme le fonds est désigné, ont encore plus d'équivalents dans les différents segments de la fonction publique.

Le revenu de remplacement pour les invalidités à court terme de toutes sortes est payé directement par les employeurs, en vertu de la loi nationale, jusqu'à concurrence de 6 semaines, après quoi le BG approprié prend la relève. Les prestations du BG sont uniformes et sont basées sur le revenu normal de travail et le degré estimé d'invalidité. Par exemple, une invalidité totale temporaire justifie une prestation égale à 80 pour cent du revenu régulier du travailleur. Une invalidité totale permanente donne droit à un revenu d'environ 64 pour cent des gains réguliers, ce qui correspond à peu près à la prestation de retraite prévue par le régime contributif national. Un conjoint survivant reçoit 60 pour cent de la pension d'invalidité permanente du travailleur décédé ou une somme forfaitaire équivalente, d'après les calculs actuariels. Les conventions collectives ne prévoient pas de suppléments à ces prestations à travers des assurances privées additionnelles.

La responsabilité de la réadaptation incombe conjointement à l'assurance sociale et aux BG. Des portions du coût peuvent être supportées par des fonds du BG, l'assurance-chômage et le régime national de retraite, suivant l'âge du travailleur victime de l'accident, la nature de l'invalidité, la thérapie appropriée et les dispositions relatives à la formation professionnelle contenue dans le programme de réadaptation. L'employé(e) a le droit de retourner à son travail, ou à un travail équivalent. Voir la *Loi constitutionnelle sur le travail*; et la *Loi sur la protection contre le licenciement*.

Le Canada

L'ensemble des lois sur les accidents du travail a existé au Canada depuis 1915, et chaque législation au Canada stipule une participation obligatoire de la part des employeurs à qui s'applique la loi. Contrairement aux États-Unis, le système d'auto-assurance par les employeurs n'est pas autorisé. En vertu de toutes les législations, le financement est à la charge de l'employeur, qui doit contribuer à une caisse provinciale, bien qu'au Nouveau-Brunswick, l'assurance privée puisse être utilisée, avec l'autorisation de la Commission. La loi exclut les travailleurs à domicile dans toutes les législations. Cinq législations excluent les travailleurs occasionnels, et les travailleurs domestiques sont exclus de six. Les gens du spectacle, les athlètes et le travail de la ferme sont également des exclusions classiques.

L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec et le Saskatchewan remboursent 90 % du revenu en cas d'invalidité totale. En Colombie-Britannique, au Manitoba et à l'Île-du-Prince-Édouard, le niveau du revenu de remplacement est de 75 % pour une invalidité totale. Les différences quant aux prestations du survivant sont importantes, variant en fonction du nombre d'enfants, que le conjoint soit une personne à charge ou non, et en fonction de la période de temps durant laquelle les prestations seront versées. En cas d'invalidité partielle, une proportion de la différence entre les gains avant et après l'accident est généralement versée.

En vertu de chaque législation, la Commission peut engager des dépenses pour la réadaptation à partir de la caisse des accidents. En Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan, la Commission peut offrir de la réadaptation professionnelle à un conjoint qui est une personne à charge.

Il n'existe pas de législation spécifique sur l'indemnisation des accidents du travail dans les lois du fédéral.

De façon générale, la législation fédérale en la matière ne vise que les employés de la fonction publique fédérale. La législation, appelée *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, renvoie à la loi provinciale en ce qui a trait à l'établissement des prestations et à l'administration du système.

Section 7

RELATIONS DE TRAVAIL

Les États-Unis

La *Loi nationale sur les relations de travail* (LNRT) est d'une structure similaire à la législation canadienne équivalente, et a en fait servi de modèle à la première législation canadienne surles conventions collectives.

Elle réglemente les aspects du processus de syndicalisation et pourvoit à l'accréditation des syndicats comme agents négociateurs grâce a des scrutins secret supervisée. La *Commission nationale sur les relations de travail* (CNRT) instituée par la Loi, administre tous les aspects de la loi, et cela inclut le fait de trancher les conflits sur les pratiques déloyales en matière d'emploi, telles que définies dans la LNRT.

Le champ d'action judiciaire de la CNRT est très limité. La loi couvre les employeurs soumis à la loi fédérale, définis comme des entreprises qui ont des effets sur le commerce, et elle prévaut sur toute loi étatique dans ce domaine. Contrairement à la législation sur le salaire minimum, elle contient des définitions précises pour une variété d'industries, précisant l'envergure que doit avoir l'entreprise de l'employeur pour être soumise à la loi. Plusieurs États possèdent des lois équivalentes, visant des employeurs de moindre envergure, parfois appelée < <*Little Wagner*> > Acts. Aucune de ces lois ne s'applique aux employés du secteur public.

La LNRT présente des différences avec les lois canadiennes équivalentes à plus d'un titre. Par exemple, elle n'exige pas l'inclusion, dans les conventions collectives, de clauses pour le réglement définitif et obligatoire des conflits de droits par arbitrage, bien qu'en fait la plupart des conventions collectives américaines contiennent de telles clauses. Il existe une obligation de négocier de bonne foi, mais pas d'obligation spécifique de représentation impartiale. La LNRT ne prévoit pas d'accréditation sans élection, comme le prévoient toutes les lois canadiennes sur les relations de travail, à l'exception de trois (Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse et Alberta).

Quelques législations étatiques ont interdit la pratique de l'< <atelier fermé> > et autres formes d'adhésion obligatoire au syndicat ou de paiement obligatoire des cotisations. Trois des États faisant l'objet de l'étude sont des États avec < <droit au travail> >.

A ce titre, les États-Unis diffèrent non seulement du Canada, mais de tous les autres pays ayant fait l'objet de l'étude, à l'exception de la France, où l'interdiction de

l'adhésion obligatoire au syndicat et de la retenue par l'employeur de la cotisation syndicale a sensiblement des origines différentes.

Le Japon

Quelques mois après la reddition japonaise de 1945, des lois étaient votées pour réglementer la reconnaissance des syndicats et la négociation collective. Ces réglements, inspirés par l'occupation américaine, faisaient partie d'un plus vaste programme destiné à affaiblir le pouvoir d'un échantillon de groupes qui avaient antérieurement contrôlé l'industrie japonaise. Le style du syndicalisme, au départ fortement influencé par les Américains, a évolué graduellement dans les années 50 et 60 pour acquérir ses caractéristiques actuelles.

Les travailleurs japonais du secteur privé jouissent du droit constitutionnel d'adhérer aux syndicats, de s'adonner à la négociation collective et de faire la grève. La *Loi sur les syndicats* oblige les parties à négocier de bonne foi et interdit les pratiques déloyales en matière d'emploi. Les *Commissions sur les relations du travail* assurent l'application de cette loi. Il existe une *Loi pour l'adaptation des relations de travail*, avec des dispositions pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage. Les employés du secteur public, à l'exception de la police, de la prison et du personnel militaire, ont le droit de s'affilier aux syndicats, mais ne sont pas autorisés à faire la grève. Il existe un corps de lois séparées régissant le réglement des conflits dans le secteur public.

La reconnaissance d'un syndicat est normalement volontaire. Toutefois, en vue d'utiliser les services des Commissions sur les relations du travail, le syndicat doit être accrédité, en vertu de la *Loi sur les syndicats*. La procédure d'accréditation implique l'examen minutieux des actes constitutifs des syndicats, mais il n'existe pas d'obligation de représentation impartiale. Du fait du grand nombre de syndicats d'entreprises, les conventions collectives et les bases de données qui les concernent ne sont pas généralement accessibles. D'après une étude du ministère du Travail, on dénombrait en 1988 environ 72 792 syndicats, comptant 12,2 millions de membres.

La France

Tous les employés ont le droit d'adhérer aux syndicats, de négocier collectivement et de faire la grève. Le droit de grève est incorporé dans la constitution nationale.

Le système français de représentation est pluraliste. Les travailleurs peuvent appartenir à n'importe quel syndicat présent sur le lieu de travail. Il n'existe pas de représentation exclusive réglementaire d'un groupe quelconque de travailleurs. Les syndicats négocient avec les employeurs sur la base de leur force pratiquement visible sur le lieu de travail. Il s'en suit qu'il n'existe aucune exigence réglementaire de

négocier de bonne foi, qu'il n'y a pas d'obligation de représentation impartiale, ni de clause pour l'imposition d'un premier contrat.

Le gouvernement décide quels syndicats ou organismes centraux sont nationalement représentatifs aux fins de participation aux conventions collectives nationales ou sectorielles, et aux organismes nationaux tripartites, mais il n'accrédite point des agents négociateurs et ne s'implique pas outre mesure dans les affaires de représentation des travailleurs.

La loi interdit toute forme de retenues et de paiement obligatoire des cotisations syndicales, à quelques exceptions mineures près.

La Grande-Bretagne

Il n'existe pas de droit réglementaire de négociation collective, bien que certaines pratiques déloyales en matière d'emploi soient illicites. Il n'existe pas de processus d'accréditation ni de clause de représentation exclusive. Un employé peut choisir d'adhérer à n'importe quel syndicat de son champs sectoriel ou de son champs d'activité, que ce syndicat soit parvenu à un accord de reconnaissance avec l'employeur ou à une convention collective. Cependant, aussi bien les employeurs que les syndicats préfèrent les unités de négociation exclusives, et c'est la pratique conventionnelle.

La retenue volontaire révocable des cotisations syndicales représente la pratique normale. Il n'existe pas d'obligation de négocier de bonne foi ou de représentation impartiale. Le droit de grève existe sans protection réglementaire, mais récemment, des procédures de vote pour légaliser la grève ont été introduites, en vertu de la *Loi sur les syndicats*. Les employés en grève ne sont pas protégés contre le licenciement par leur employeur.

La Suède

Il n'existe pas de droits réglementaires pour la négociation collective en Suède. Il n'existe ni de processus d'accréditation ni de loi relative à la représentation. Le refus de reconnaissance par un employeur pourrait conduire à une grève de reconnaissance, mais ceci n'arrive pour ainsi dire jamais. Les principaux organismes patronaux et ouvriers se sont mis d'accord pour souhaiter maintenir, autant que possible, un système de relations industrielles basé sur le principe "une industrie-un syndicat".

De même, l'affiliation syndicale et la collecte des cotisations sont laissées aux soins des travailleurs et de la direction. Il n'existe pas d'obligation légale de négocier de

bonne foi, et pas de réglementation du premier contrat. Il n'y a pas de lois touchant les grèves, bien que pour les industries sensibles, le gouvernement intervienne parfois, selon les circonstances.

L'obligation de représentation impartiale est déterminée par un ombudsman au sein des syndicats, ou à travers des tribunaux de droit commun. Les grèves peuvent être arrêtées par réglementation, mais seulement quand il s'agit d'une urgence. Il n'existe pas de loi générale visant à étouffer les grèves ni dans les services essentiels ni dans aucune industrie ou profession.

L'Allemagne de l'Ouest

Tous les employés du secteur privé jouissent du droit d'adhésion aux syndicats et du droit de mener des négociations collectives. Toutefois, il n'existe pas de processus d'accréditation. Le refus de reconnaissance peut aboutir à une grève, mais ceci arrive rarement, du fait que la majorité des employeurs adhèrent à la Confédération des employeurs allemands (BDA) qui, en tant que partenaire social, reconnaît les droits des syndicats. Les cotisations sont prélevées par des retenues bancaires et jamais par l'employeur. Il n'existe pas de forme d'adhésion obligatoire au syndicat ou de versement obligatoire de cotisations syndicales, mais cet arrangement émane des actes constitutifs des syndicats, car il n'y a pas de loi interdisant de telles pratiques.

Il n'existe pas d'exigences de négociation de bonne foi ou d'imposition du premier contrat. Il n'existe pas d'obligation légale de représentation impartiale. Les conflits individuels sont d'abord soumis au Conseil du travail, et par la suite au tribunal du travail.

Le Canada

Comme aux États-Unis, toutes les provinces canadiennes et le gouvernement fédéral réglementent la représentation des travailleurs et la négociation collective. Ces sujets sont régis en Ontario par la *Loi sur les relations de travail* et, au palier fédéral, par le *Code canadien du travail*.

Les lois sur les relations de travail de chaque province canadienne et au palier fédéral excluent de la définition d'employé, aux fins de représentation, les personnes exerçant des fonctions de direction, ainsi que les personnes exerçant des activités à caractère confidentiel en rapport avec les relations du travail.

Une législation distincte est souvent prévue pour les employés du gouvernement et les autres travailleurs du secteur public : pompiers, police, employés d'hôpital et enseignants.

Les gouvernements fédéral et provinciaux prévoient un calendrier à l'intérieur duquel un syndicat peut formuler une requête en accréditation, avec des délais qui varient en fonction des facteurs suivants : s'il existe actuellement un agent négociateur, s'il existe une convention en vigueur et quelle est la durée de la convention en vigueur. Tous les paliers de gouvernement autorisent la présentation à tout moment d'une requête pour le droit de négocier, s'il n'existe pas un agent négociateur et pas de convention actuellement en cours; mais en l'absence de ces conditions, la réglementation de la présentation d'une requête varie énormément.

L'accréditation sans vote est accordée en Ontario, où la *Commission des relations de travail* est satisfaite si plus de 55 pour cent des employés admissibles sont membres du syndicat. Le *Code canadien du travail* délivre une telle accréditation quand la *Comission canadienne des relations de travail* est satisfaite qu'une majorité de ceux qui sont admissibles ont adhéré au syndicat.

Dans toutes les provinces sauf deux, une certaine proportion de l'unité proposée pour la négociation doivent être membres du syndicat au moment de la requête, pour tenir un vote en vue de l'accréditation. Cela varie entre un minimum de 35 pour cent dans la juridiction fédérale et celle du Québec, à un maximum de 45 pour cent en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario.

Un rapport majoritaire de la part des employés qui votent, est nécessaire pour l'accréditation dans les provinces et au palier suivants : au fédéral, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Saskatchewan. À Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, une majorité de l'unité pour laquelle est présentée la requête doit voter en faveur du syndicat, ou au moins 70 pour cent (Terre-Neuve) ou 75 pour cent (Île-du-Prince-Édouard) des employés admissibles doivent avoir voté, et la majorité des scrutins doit favoriser le syndicat.

Les gouvernements fédéral et provincaux considèrent comme obligatoire, pour les deux parties, de négocier de bonne foi. Il existe une législation qui prévoit d'imposer les premiers contrats en Ontario, au fédéral, au Manitoba, à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique et au Québec. Le gouvernement fédéral et les provinces, à l'exception de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, prévoit une obligation de représentation impartiale pour les syndicats. Au palier fédéral et dans chaque province, sauf au Saskatchewan, chaque convention collective doit fournir un moyen, tel que l'arbitrage, pour résoudre les conflits en vertu de la convention collective et sans arrêt de travail. En Saskatchewan, où l'entente contient une disposition de soumettre à l'arbitrage, la décision de l'arbitre a force de loi.

Les gouvernements fédéral et provinciaux au Canada n'ont pas voté de législation <<droit au travail>>.

Section 8

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les États-Unis

Aucun des paliers gouvernementaux étudiés aux États-Unis ne contient une clause prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur comparable. La *Loi sur les normes équitables de travail* interdit les différences de salaires basées sur le sexe, comme entre un homme et une femme faisant dans le même établissement des travaux qui nécessitent les mêmes aptitudes, les mêmes efforts et une responsabilité égale, et qui font leur travail respectif dans des conditions de travail similaires. Une plainte doit être déposée pour assurer le respect der la loi, sinon on peut engager une action civile.

Ces dispositions couvrent tous les lieux de travail dans le cas de l'administration fédérale, et sont administrées par la Commission de l'égalité devant l'emploi. Certains États, notamment le Kentucky, ont voté une législation-soeur, pour s'appliquer à la partie du secteur privé qui échappe à la législation fédérale.

Le Japon

La *Loi de 1985 sur l'égalité devant l'emploi* interdit la discrimination dans le paiement de salaires et d'avantages et dans l'application de la retraite obligatoire, mais la loi n'inclut aucune forme d'égalité dans la paie. L'égalité de paie est un concept contradictoire, en principe, au système japonais des salaires, basés sur l'ancienneté.

La France

Voir la *Loi pour modifier le Code du travail et le Code pénal concernant l'égalité d'emploi entre les femmes et les hommes*, 1983.

Les employeurs comptant 300 employés ou plus doivent mettre au point des programmes d'égalité d'emploi pour les employés, et désigner des commissions internes au niveau de l'entreprise pour contrôler leur réalisation. La discrimination à cause du genre est interdite excepté pour des postes spécifiés par le gouvernement après consultation entre le patronat et la main-d'oeuvre. Les mesures temporaires en faveur des femmes seulement sont spécifiquement autorisées par la loi.

La pratique française a été acceptée par la CEE comme la base pour un élément d'égalité salariale en vue d'une loi sur l'emploi qui s'intègre au sein de la communauté.

La Grande-Bretagne

La *Loi sur l'égalité de la paie* couvre tous les secteurs en Grande-Bretagne, y compris les forces armées, la police et les autres employés du secteur public. Elle prévoit une paie égale pour un travail égal et de valeur égale, tel que déterminée par un plan d'évaluation systématique.

Le fait de devoir déposer une plainte pour assurer le respect de la loi s'est révélé coûteux et lent pour les plaignants individuels. D'après un représentant du ministère, le système est utilisé avec succès par les syndicats, particulièrement dans le secteur de la vente au détail.

La Suède

La *Loi concernant l'égalité entre les hommes et les femmes au travail*, également appelée *Loi sur l'égalité devant l'emploi*, garantit un salaire égal pour un travail comparable. La loi vise la discrimination contre les deux sexes concernant toutes les conditions de travail. Il n'existe pas d'exceptions.

La mise à exécution est fonction d'une plainte, mais le mécanisme est assisté par les syndicats et par un ombudsman pour l'égalité devant l'emploi. Un degré de recours plus élevé existe, en s'adressant à la Commission pour l'égalité devant l'emploi. On attend des employeurs qu'ils se plient volontairement à la loi mais, à défaut, ils peuvent y être contraints.

L'Allemagne de l'Ouest

Voir la *Loi sur le Code civil*, article 612(3); 1896 et modifications ultérieures.

En vertu de cette Loi, la discrimination fondée sur le sexe est interdite, dans n'importe quel domaine de l'emploi. La différence de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale est interdite. Au cas où une telle discrimination est prouvée, le travailleur a droit à une compensation. Une plainte doit être déposée pour assurer le respect de la loi.

Le Canada

Tous les législateurs au Canada, y compris ceux des deux territoires, ont voté des législations d'égalité de salaire de quelque sorte. Quatre : le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon appliquent des normes différentes aux secteurs public et privé.

Dans huit cas, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba (privé), à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse (privé), à l'Île-du-Prince-Édouard (privé), en Saskatchewan, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon (privé), la norme exige un salaire égal pour un travail qui est substantiellement le même : à travail égal, salaire égal.

Dans quatre cas, au fédéral, au Nouveau-Brunswick, au Québec et au Yukon (public), la norme exige un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans tous les cas, la personne victime de discrimination doit porter plainte.

L'Ontario, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté le principe "d'égalité des salaires". L'égalité des salaires oblige les employeurs à verser un salaire égal pour un travail d'égale valeur ou de valeur comparable. Comme défini dans la loi qui s'applique à leurs lieux de travail, pour ce faire, ils procèdent habituellement par une évaluation du poste et font les rajustements de salaires nécessaires au salaire du personnel féminin.

La *Loi de l'Ontario sur l'équité salariale* est la seule loi à cet égard qui s'applique conjointement aux secteurs public et privé. Cette loi a souvent fait l'objet de controverses. Les groupes de gens d'affaires considèrent qu'il s'agit d'une intrusion gouvernementale injustifiée sur le marché. Les groupes de travailleurs trouvent qu'elle est trop complexe et qu'elle ne réussit pas à toucher efficacement les secteurs traditionnellement occupées par les femmes.

Section 9

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DROITS DE LA PERSONNE

Toutes les gouvernements étudiés ont quelque forme de législation touchant les droits de la personne, et les porte-parole des gouvernements concernés tendent à voir leur objectif comme étant "l'équité en matière d'emploi". Aucun gouvernement, toutefois, en dehors de l'Amérique du Nord, ne possède des programmes d'équité en matière d'emploi au sens où on l'entend au Canada. L'essence de l'approche canadienne réside dans une action concertée pour redresser les discriminations passées, à l'aide de programmes visant à donner la préférence aux groupes désavantagés. Aux États-Unis, cette action est connue sous le nom d'<<action positive>>.

Les États-Unis

La *Loi sur les droits civils* (Titre VII) interdit la discrimination en matière d'emploi sur la base de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale et du sexe et s'applique à tout employeur dans "une industrie ayant des effets sur le commerce" qui compte 15 employés ou plus. La loi fut modifiée en 1972 pour couvrir les employeurs publics du fédéral, de l'État et des autorités locales, ainsi que les établissements d'enseignement. La *Loi de 1978 sur la discrimination à l'égard des femmes enceintes* prévoit que la discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement ou des conditions médicales qui y sont reliées constitue de la discrimination sexuelle en vertu du Titre VII.

La discrimination fondée sur l'âge est interdite par une loi distincte, la *Loi sur la discrimination au travail à l'égard de l'âge*, qui, alors qu'elle protégeait initialement les employés âgés de 40 à 70 ans, protège aujourd'hui tous les travailleurs âgés de plus de 40 ans. Le Congrès exige à présent que les employés âgés de 65 ans et plus bénéficient des mêmes programmes de santé que les employés plus jeunes, et dans les mêmes conditions. L'observation de la loi est confiée à la *Commission de l'égalité devant l'emploi* (CEDE) et touche les employeurs comptant 20 employés ou plus, les employeurs publics, les agences d'emploi et les organisations ouvrières, avec plus de 24 membres. La CEDE peut intenter une poursuite pour le compte de l'employé ou, dans certains cas, accorder un congé à l'employé, pour lui permettre d'intenter une poursuite à titre privé.

Les employeurs sont encouragés à appliquer des plans d'<<action positive>> pour mettre fin aux effets des discriminations passées, mais de nombreux essais visant à utiliser les clauses anti-discriminatoires dans ce but ont été rejetés par les tribunaux.

La *Loi sur les handicapés américains* a été approuvée par le Congrès et doit devenir loi en 1990. Elle confie aux gros employeurs la charge d'aménager un milieu de travail convenable pour les handicapés. On dénombre 43 millions d'Américains handicapés.

Aucune de ces lois ne constituent de l'équité en << matière d'emploi >> au sens où on l'entend en Ontario, mais les programmes d'<< action positive >> sont exigés de certaines entreprises traitant avec le fédéral et de quelques gouvernements étatiques. Ces dispositions relatives à l'<< observation des contrats >> sont en général fondées sur des pratiques administratives plutôt que sur une législation spécifique. Pour cette raison, ces dispositions n'ont pas été traitées en détail dans cette étude.

Le Japon

La *Loi sur l'égalité devant l'emploi* interdit la discrimination au travail fondée sur le sexe. Elle exige que les employeurs fournissent des chances égales aux hommes et aux femmes. La loi interdit également la discrimination contre les femmes dans l'application des politiques de retraite obligatoire.

En vertu de la *Loi sur les normes de travail*, un employeur ne doit pas se livrer à des pratiques discriminatoires concernant les salaires, les horaires de travail ou les autres conditions de travail en raison de la nationalité, de l'origine ou de l'état civil de n'importe quel travailleur.

Les employés sont encouragés à prendre leur retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans, en vertu de la *Loi de 1989 concernant la stabilisation de l'emploi des personnes âgées*. En vertu des politiques adoptées par l'employeur, la retraite obligatoire dès 55 ans, et généralement à l'âge de 60 ans, est considérée comme une pratique universelle.

La France

Voir la *Loi pour modifier le Code de travail et le Code pénal concernant l'égalité d'emploi entre les femmes et les hommes*, 1983; la *Loi concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise*, 1982; et modifications ultérieures, et la *Loi pour modifier diverses dispositions du Code du travail concernant l'emploi des travailleurs étrangers en situation irrégulière, et pour modifier les articles L.341-1 et suiv. du Code du travail*, 1981 et comptant les modifications ultérieures.

La Loi sur les libertés des travailleurs exige que les employeurs rédigent les règlements de l'emploi, dans tout établissement comptant 20 employés ou plus. Les règlements doivent interdire la discrimination dans tous les aspects de l'emploi fondée

sur le sexe, les circonstances familiales, l'origine, les opinions, croyances religieuses ou handicaps. Aucun employé ne doit être désavantagé pour les motifs suivants : origine, sexe, circonstances familiales, appartenance à un groupe ethnique, nation ou race, opinions politiques, activités syndicales ou dans une société mutuelle, exercice normal du droit de grève ou convictions religieuses.

L'âge de la retraite demeure dans le domaine des coutumes et des traditions. L'âge normal de la retraite est de 65 ans.

La Grande-Bretagne

Voir la *Loi sur l'égalité de la paie*, la *Loi sur la discrimination sexuelle* et la *Loi sur l'égalité raciale*.

La loi interdit la discrimination contre les femmes, les hommes, les gens mariés et les femmes enceintes, en ce qui concerne l'emploi (y compris dans les offres d'emploi), la formation, la promotion, etc., dans tout établissement. La loi exige la création d'une *Commission sur l'égalité devant l'emploi* pour voir à l'application de cette loi et de la *Loi sur l'égalité de la paie*.

La discrimination fondée sur la race, en matière d'emploi (y compris dans les offres d'emploi et les publicités pour les postes offerts), de formation, de promotion, etc., est également interdite. La <<race>> est définie comme incluant la couleur, la nationalité, l'origine ethnique et l'origine nationale.

Une *Commission sur l'égalité raciale* a été créée, pour venir en aide aux victimes de discrimination, et pour promouvoir les objectifs de la loi au moyen de la recherche, de l'information et de l'éducation, de l'investigation, de la conciliation et de l'adoption des Codes de pratique.

Il n'existe pas de législation visant la discrimination fondée sur l'âge.

La Suède

En vertu de la *Loi de 1986 sur l'interdiction de la discrimination ethnique*, l'ombudsman est chargé de contrer la discrimination ethnique définie comme un traitement non équitable fondé sur les critères suivants : race, couleur, origine nationale ou ethnique ou croyance religieuse. Les conventions collectives ajoutent souvent d'autres éléments à ces clauses.

La loi ne traite pas de la question de la retraite obligatoire. La *Loi sur la sécurité de l'emploi* est réputée fournir une protection contre les mauvais traitements fondés sur des motifs non objectifs.

L'emploi des personnes invalides ou handicapées est un objectif du *Conseil du marché du travail*, qui assure la formation de ces personnes et distribue des bourses aux employeurs pour que ceux-ci apportent les ajustements et les adaptations requises. L'emploi à titre régulier des personnes handicapées est un objectif de la politique du marché du travail suédoise.

L'Allemagne de l'Ouest

Voir la *Loi sur le Code civil*, article 612(3); 1896 et les modifications ultérieures; la *Charte de la République d'Allemagne fédérale*, 1949; et la *Loi constitutionnelle sur le travail*, 1972, et les modifications ultérieures.

Le Code civil et la Charte interdisent la discrimination au travail fondée sur les critères suivants : sexe, filiation, race, langue, pays, origine, foi, opinions religieuses ou politiques. Une plainte doit être déposée pour assurer le respect de la loi.

L'âge n'est pas inclus parmi les motifs interdits de discrimination.
Cette question relève des coutumes en Allemagne. Toutefois, une *Loi sur la réforme de la retraite* est en préparation pour 1992, qui doit proposer au travailleur des choix pour travailler même après 65 ans.

La *Loi sur la protection contre le licenciement* exige que des mesures soient prises pour éviter le licenciement afin de protéger les employés invalides. En outre, la *Loi sur les personnes handicapées* interdit le licenciement d'un travailleur handicapé sans l'autorisation de l'organisme qui administre la loi. Les conseils du travail sont chargés de coopérer avec l'employeur pour une meilleure intégration des travailleurs handicapés dans la main-d'oeuvre.

Le Canada

Tous les paliers de gouvernements au Canada interdisent la discrimination au travail fondée sur les critères suivants : couleur, état matrimonial, race, religion ou croyance, sexe, âge (les définitions varient) et handicap physique.

Trois provinces (le Manitoba, le Québec et le Nouveau-Brunswick) ont adopté des lois interdisant carrément la mise à la retraite obligatoire, lois comportant certaines exceptions. (Le Nouveau-Brunswick, par exemple, n'interdit la mise à la retraite

obligatoire que lorsque l'employé ne bénéficie d'aucun régime de retraite, même s'il n'existe aucune norme de base établie pour un tel régime.)

À cinq paliers de gouvernement (au fédéral, et au provincial en Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest), la discrimination fondée sur l'âge est interdite, sans limite supérieure quant à la définition de l'âge, ce qui a pour effet indirect d'imposer des restrictions en matière de retraite obligatoire. Les autres provinces (Colombie-Britanique, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve, Ontario et Saskatchewan) n'offrent de protection contre la discrimination en matière d'emploi qu'aux personnes âgées de moins de 65 ans et permettent donc la retraite obligatoire.

L'article 15W de la *Charte* assure à chaque personne une protection égale en vertu de la loi, sans distinction d'âge. Toutefois, la Cour suprême du Canada a soutenu que les dispositions concernant la mise à la retraite obligatoire, bien qu'elles violent l'article 15 (1), sont justifiables et constitutionnel-lement valides en vertu de l'article 1 de la *Charte* (McKinney c. Université de Guelph, décembre 1990).

Neuf provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan) ont adopté des dispositions qui stipulent que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge ne s'applique pas à l'administration de bonne foi d'un régime de retraite ou de pension. Toutefois, ces dispositions ne permettent d'établir de distinctions qu'en ce qui a trait aux prestations, n'allant pas jusqu'à permettre de discrimination dans la détermination de la date de mise à la retraite. Cependant, il semble que, du moins dans ces provinces où aucune limite supérieure n'existe en ce qui a trait à la definition de l'âge, une certaine discrimination puisse être pratiquée en ce qui concerne la date réelle de mise à la retraite, en autant qu'elle ne soit pas limitée aux seules prestations.

De plus, le *Code des droits de la personne*, ou les autres lois équivalentes, accordent aux autorités gouvernementales fédérales et provinciales le droit d'approuver et, dans certains cas, d'ordonner la mise sur pied de programmes d'action positive spéciaux en milieu de travail destinés à améliorer le sort réservé dans les lieux de travail aux personnes ou aux groupes défavorisés.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale exige de tous les employeurs soumis à la compétence fédérale et qui comptent 100 employés ou plus à << prendre des mesures positives pour faire en sorte que les groupes désignés bénéficient d'une représentation proportionnelle.>> À cette fin, les employeurs doivent faire parvenirdes rapports au ministère de l'Emploi et de l'Immigration indiquant le nombre de personnes à leur emploi appartenant aux groupes désignés, le poste qu'elles occupent et leurs salaires, et donnant des précisions sur leur embauche, leurs promotions et leur cessation d'emploi.

Le *Code ontarien des droits de la personne* accorde à tous le droit de recevoir un traitement égal en matière d'emploi, peu importe leur race, leur ascendance, leur lieu d'origine, leur couleur, leur origine ethnique, leur citoyenneté, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leur casier judiciaire, leur état matrimonial, leur état familial ou leur handicap.

Section 10

LA SOUS-TRAITANCE

Les États-Unis

Il n'existe pas de dispositions légales qui réglementent la pratique de la sous-traitance. Les dispositions de la *Loi nationale sur les relations de travail* gouvernent le statut du syndicat dans le cas de la vente ou du transfert de l'entreprise de l'employeur.

La sous-traitance et les droits du successeur font parfois l'objet de dispositions dans les conventions collectives et dans les règlements concernant le respect des contrats passés avec l'État.

Le Japon

La loi japonaise ne traite pas de ce sujet.

La France

La loi française ne traite pas de ce sujet. Toutefois, la loi considère que l'acheteur d'une entreprise, ou d'une partie importante de celle-ci, est assujetti aux conditions des conventions collectives qui y sont en vigueur. Les droits acquis des employés sont également protégés. Les lois qui protègent le statut de l'emploi, et qui sont décrites sous < <Normes d'emploi> > influent également sur les droits de l'employé dans le cas de l'achat d'une entreprise.

La Grande-Bretagne

Il n'existe pas de normes légales au sujet de la sous-traitance.

Au cours des dernières années, le gouvernement a interdit l'usage, par les autorités locales et les organismes publics, de normes de < <respect des contrats> > pour les entreprises qui font affaire avec le gouvernement. Ces organismes doivent également faire des soumissions pour la réalisation de plusieurs fonctions accomplies antérieurement par les employés de la fonction publique.

La Suède

En vertu de la *Loi sur l'accord conjoint*, l'employeur est obligé de négocier avec le syndicat préalablement à toute sous-traitance. Le syndicat peut mettre son veto à une telle démarche et, s'il accepte la sous-traitance, il a le pouvoir de contrôler le travail et les pratiques de l'entrepreneur et de l'employeur en relation avec un tel travail.

L'Allemagne de l'Ouest

Voir la *Loi constitutionnelle sur le travail*; la *Loi sur la protection contre le licenciement*, et la *Loi sur le Code civil*, article 613(a).

Les deux premières lois citées contiennent des dispositions qui demandent à l'employeur non seulement de justifier les licenciements, mais de dévoiler à l'avance les plans d'entreprise qui pourraient conduire à des licenciements. Les conflits peuvent être réglés par un comité interne de conciliation dont le président est impartial.

En cas de vente ou de transfert de l'entreprise, les employés continuent d'avoir droit à tous les avantages compris dans l'ancienne convention collective (ou dans le contrat d'emploi), que doit respecter le nouvel employeur. Ce dernier doit aussi respecter les droits acquis des travailleurs.

Le Canada

Les lois sur les relations de travail adoptées par tous les paliers de gouvernement contiennent des dispositions régissant le maintien des droits de négociation du syndicat et des droits des employés en cas de vente ou de transfert de l'entreprise.

De plus, la Nouvelle-Écosse prévoit que la Commission sur les relations de travail peut considérer la sous-traitance comme une vente ou un transfert, si elle estime que l'employeur cherche à échapper à la représentation du syndicat ou à éviter des obligations, en vertu d'une convention collective.

Section 11

LE TRAVAIL LE DIMANCHE

Les États-Unis

Ni le gouvernement fédéral ni les États n'ont légiféré dans le domaine du travail le dimanche. Il existe beaucoup de «blue laws» locales qui régissent l'exploitation des entreprises commerciales et d'autres le dimanche, mais elles n'ont aucun effet direct sur les normes de travail.

Le Japon

Il n'existe pas de loi concernant la fermeture le dimanche, mais la plupart des entreprises autres que celles de service cessent leurs activités le dimanche.

La France

Voir la *Loi pour assurer un repos hebdomadaire aux employés salariés*, 1906.

Aucun employé ne doit travailler plus de six jours par semaine. Le repos hebdomadaire doit durer pour au moins 24 heures consécutives et doit être accordé le dimanche, à moins que l'affaire n'ait été exemptée.

La Grande-Bretagne

Il n'existe pas de norme réglementaire. Il y a des lois de fermeture le dimanche pour les établissements commerciaux, mais pas de protection spécifique pour les travailleurs.

La Suède

La *Loi sur les heures de travail* exige au moins 36 heures de repos consécutives doivent être accordées pour chaque sept jours de travail. Les conventions collectives traitent le dimanche comme un jour de congé. Des primes doivent être versées aux employés qui travaillent le dimanche. Il n'existe pas de loi portant sur le travail le dimanche.

L'Allemagne de l'Ouest

Voir la *Charte de la République fédérale d'Allemagne*, article 140; la *Loi sur le commerce* et le *Code industriel* de 1891, qui a subi des modifications, mais qui reste fondamentalement inchangé en ce qui a trait au travail le dimanche.

Le repos du dimanche est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de plus de 18 ans. On rencontre les exceptions habituelles pour le personnel d'urgence et pour les employés qui travaillent dans les hôtels, les restaurants, etc.

D'après un fonctionnaire du ministère, l'Allemagne est réputée au sein de la Communauté européenne pour la rigueur de la protection du repos le dimanche.

Le Canada

En Ontario, la *Loi sur le jour de repos hebdomadaire* prévoit 24 heures de repos consécutives par sept jours, pour les employés des hôtels, des restaurants et des établissements similaires, dans les villes dont la population dépasse 10 000 habitants. Certains types d'emplois peuvent être exemptés. Les annexes de la *Loi sur les normes industrielles* précisent les jours et les périodes de repos durant lesquelles les employés de certaines industries ne peuvent être forcés de travailler.

La *Loi fédérale sur le dimanche* gouverne la fermeture de magasins de détail le dimanche sur la base des considérations religieuses. Il s'agit d'une loi du Code criminel, bien au-de la de la compétence des provinces.

Toutefois, en vertu de la Constitution, les provinces ne sont pas pour autant empêchées de légiférer dans ce domaine pour les normes d'emploi. Ceci explique les origines de la *Loi sur le jour du repos hebdomadaire*, mais la loi de l'Ontario ainsi que cinq autres lois provinciales du genre précisent que, là où c'est possible, le jour de repos doit être le dimanche.

L'Ontario et plusieurs autres provinces disposent de lois réglementant l'ouverture de magasins de détail le dimanche. Ces lois, cependant, ne sont généralement pas considérées comme des normes de travail, car elles mettent l'accent sur les ventes au détail, et ne réglementent pas le travail des employés (qui, dans certains cas, travaillent le dimanche, bien que le magasin soit fermé). La loi de l'Ontario sur la fermeture des magasins a été contestée devant les tribunaux, mais le résultat n'aura aucun effet sur la *Loi sur le jour de repos hebdomadaire*.

ANNEXE

ÉTUDE SUR LES NORMES DE TRAVAIL
COMPARAISON INTERJURIDICTIONNELLE

GUIDE POUR LA BASE DE DONNÉES

GUIDE POUR LA BASE DE DONNÉES : MANUEL DE L'UTILISATEUR

La structure de la base de données est détaillée ci-après, incluant les normes clés de la terminologie de référence, le nom des variables, les types de variables utilisées pour mémoriser les données, et une brève description de l'information contenue dans chaque variable. Occasionnellement, des variables ont été ajoutées pour compléter l'information fournie pour des compétences spécifiques. Là où ceci a été fait, la compétence à laquelle la variable s'applique est détaillée dans la description de celle-ci. De même, il a été nécessaire, dans quelques cas, de changer le type de variable utilisée pour décrire plus fidèlement la norme adoptée par un palier de gouvernement particulier. Ces changements sont indiqués dans des renvois à la fin du guide pour la base de données.

I. Normes d'emploi

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
Aucune	JURISDIC	Caractère	La compétence à laquelle s'applique cette partie de la base de données
Aucune	ANNOTE	Note de service	Index complet de législations, citations juridiques et annotations d'entrevues, là où elles sont disponibles
Salaire minimum	MINWAGE	Numérique	Le taux général de salaire minimum, mesuré dans la monnaie du pays concerné (1)
	CANADA	Numérique	Le taux général de salaire minimum converti en dollars canadiens
Heures de travail	MAXDHR	Numérique	Le nombre maximum d'heures qu'un travailleur peut accomplir dans une journée (2)

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	MAXWHR	Numérique	Le nombre maximum d'heures qu'un travailleur peut accomplir par semaine (3)
	MAXMHR	Note de service	Le nombre maximum d'heures qu'un travailleur peut accomplir dans un mois (s'applique au Japon seulement)
	REFUSE	Logique	Si un employé a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires après le travail. Maximum d'heures permises (4)
	EXEMPT	Note de service	Industries et emplois exemptés de la législation sur les heures de travail
	TRIGGER	Caractère	Nombre d'heures par jour/ semaine à la suite duquel des salaires majorés doivent être payés
	TRIGGER2	Caractère	Nombre d'heures dans un laps de temps donné après lequel des salaires majorés doivent être payés (s'applique seulement à la Colombie-Britannique et à Terre-Neuve)
Salaire pour heures supplémentaires	OVERRATE	Caractère	Le salaire majoré réglementaire versé pour les heures supplémentaires, exprimé en multiple du taux de salaire régulier de l'employé (5)
	OVERRATE2	Caractère	Le salaire majoré réglementaire verser pour les heures supplémentaires, exprimé en multiple du

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
			taux de salaire régulier de l'employé (s'applique à la Colombie-Britannique)
Congés payés	VACATION1 TO VACATION5	Caractère	Le nombre d'années de service requis pour recevoir chaque semaine de congé payé annuel, chaque variable représentant une semaine de congé
	VACATION6	Caractère	Même que précédemment (s'applique à la France seulement)
	VACATION	Note de service	Les congés annuels reçus par un employé (s'applique à la Caroline du Nord et à l'Allemagne seulement)
Jours fériés	STATHOL	Numérique	Le nombre de jours fériés réglementaires payés par an (6)
Congé de maternité	PREGLEAVE	Numérique	Le nombre de semaines de congé de maternité auxquelles a droit une employée (7)
	PREGWEEKS	Numérique	Le nombre de semaines de service requis pour avoir droit au congé de maternité (8)
	COVERAGE	Caractère	Si les deux, l'un des deux, ou seulement un des parents est admissible au congé parental
	ADOPTION	Logique	Si le congé pour adoption est offert ou non (9)
	CHILDCARE	Logique	Si le congé pour soins des enfants ou de la famille est offert ou non

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
Avis de licenciement	INDTERM1 TO INDTERM8	Caractère	Le nombre d'années de service qui donne droit à l'employé à chaque semaine de préavis, chaque variable représentant une semaine de préavis
	INDTERM	Note de service	Le préavis requis pour licencier une personne (s'applique à la Suède, à la Grande-Bretagne et à l'Allemagne seulement)
	GROUP1TOTL TO GROUP3TOTL	Caractère	Le nombre total d'employés licenciés à qui le préavis doit être signifié. Trois totaux différents sont proposés
	GROUP1WK TO GROUP3WK	Caractère	Le nombre total de semaines de préavis requis. Correspond à chaque groupe d'employés licenciés
	GROUPNOTE	Note de service	Diverses informations sur les conditions de préavis pour le licenciement
	GOVLAYOFF	Logique	Si le gouvernement doit être notifié d'un licenciement collectif
	GOVFULL	Logique	Si le gouvernement doit être notifié de la fermeture complète d'une usine

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	GOVPARTIAL	Logique	Si le gouvernement doit être notifié de la fermeture partielle d'une usine
	NOTICE	Note de service	Si un préavis est requis dans l'une ou l'autre des trois situations déjà mentionnées, comment et quand le gouvernement doit-il être notifié
Indemnité de cessation d'emploi	SEVERANCE	Note de service	Les circonstances dans lesquelles l'employeur doit payer une indemnité de cessation d'emploi à un employé
	AMTSEV	Note de service	Le montant de l'indemnité de cessation d"emploi à verser lorsque les conditions déjà mentionnées sont remplies
Congédiement injustifié	DAMAGES	Logique	S'il existe des dispositions permettant à un employé non syndiqué d'exiger des indemnités pour un congédiement abusif (10)
	REINSTATE	Logique	S'il existe des dispositions permettant à un employé non syndiqué d'exiger une réintégration pour un congédiement abusif (11)
Protection des salaire	BANKRUPT	Logique	S'il existe des dispositions permettant d'exiger le versement des salaires non payés à partir des actifs d'une entreprise en faillite (12)

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	RECEIVER	Logique	S'il existe des dispositions permettant d'exiger le versement des salaires non payés à partir des actifs d'une entreprise en liquidation
II. Santé et sécurité au travail			
Principaux intéressés	STAKEHOLD	Note de service	Les obligations et responsabilités des principaux intéressés, telles que définies par la loi
Comité mixtes et délégués à la santé et à la sécurité au travail	HSCOM	Logique	Si des comités mixtes et des délégués à la santé et la sécurité au travail sont prévus
	MANDATORY	Logique	Si les dispositions précédentes ont un caractère obligatoire (13)
	HSDUTIES	Note de service	Les obligations et les responsabilités des comités mixtes et des délégués à la santé et à la sécurité au travail
	INSPECTOR	Logique	Si la loi prévoit qu'une inspection de routine du lieu de travail soit faite par un travailleur qui agit à titre d'inspecteur
Droit de refuser/ d'arrêter le travail	RIGHTREF	Logique	Si un travailleur a le droit de s'abstenir de travailler s'il sent que

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
			sa santé ou sa sécurité ou les deux sont menacées
	RESOLUTION	Note de service	Démarche entreprise par le travailleur et l'employeur pour dénouer une situation conduisant à un refus de travailler
	STOPWORK	Logique	Si, en dehors du travailleur lui-même, il existe une autorité habilitée à arrêter le travail, dans le cas où la santé ou la sécu-rité des travailleurs seraient menacées
	AUTHORITY	Note de service	Dans le cas où une autorité habilitée à arrêter le travail existe, cette autorité est-elle exercée par un repré-sentant des travailleurs ou un repré-sentant patronal ou les deux
	RESSTOP	Note de service	Processus de dénouement de la situation dans le cas où un arrêt autorisé de travail se produirait
Formation du travailleur	TRAINING	Note de service	Les exigences relatives à la formation des travailleurs en santé et sécurité au travail
Droit de savoir	RIGHTKNOWM	Logique	Si la loi prévoit des dispositions concernant le droit du travailleur d'être informé au sujet des matériaux avec lesquels il travaille
	RIGHTKNOWE	Logique	Mêmes dispositions que celles prévues plus haut,

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
			cette fois concernant l'équipement
	RIGHTKNOWP	Logique	Mêmes dispositions que celles prévues plus haut, concernant les méthodes de travail
	RIGHTKNOW	Note	Diverses informations sur le droit des travailleurs à prendre connaissance de la loi (s'applique seulement à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan)
Agence pour la santé et la sécurité	AGTRAIN	Logique	Si la loi prévoit un organisme officiel pour fournir une formation en santé et sécurité au travail
	AGCERT	Logique	Même, avec un rôle en matière d'accréditation
	AGCONS	Logique	Même, avec un rôle en matière de consultation
	AGRES	Logique	Même, avec un rôle en matière de recherche
	AGENCY	Caractère	Si la création de l'organisme mentionné ci-dessus est prévue par la loi, la structure de cet organisme est-elle bipartite, tripartite ou autre (14)
Consultation pour l'élaboration de la réglementation	CONSULT	Note de service	Processus de consultation observé pour l'élaboration de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (si de telles consultations ont lieu)
Protection	COVERFARM	Logique	Si les exploitations agri-

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
			coles sont couvertes par la législation en matière de santé et de sécurité au travail
	COVERHOME	Logique	Si les résidences privées sont couvertes par la législation en matière de santé et de sécurité au travail
	COVERTEACH	Logique	Si les enseignants sont couverts par la législation en matière de santé et de sécurité au travail
Mécanisme d'appel	APPEALS	Note de service	Le mécanisme d'appel utilisé pour un nouvel examen des ordres d'un inspecteur
Amendes et pénalités	PENALTY	Caractère	Le montant maximum de pénalités ou d'amendes, mesuré dans la devise du pays concerné, pour contra-vention à la loi (15)
	LEVYBODY	Caractère	Les instances créées par les législateurs (cours ou tribunaux spéciaux) habilitée à imposer les pénalités ou les amendes (16)
	BODYFINED	Note de service	À qui, dans l'organisme qui a contrevenu à la loi, est imposée la pénalité ou l'amende; aussi, si les travailleurs ou le syndicat peuvent avoir à payer une pénalité

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
III. Indemnisation des travailleurs victimes d'accidents du travail			
Aucune	WORKCOMP	Note de service	Description du système d'indemnisation des travailleurs victimes d'accidents du travail (s'applique à l'Allemagne seulement)
Financement	FINANCING	Caractère	La partie ou les parties responsables du règlement des coûts du système d'indemnisation
	PRIVATE	Logique	Si les parties peuvent recourir à l'assurance privée pour remplir leurs obligations d'indemnisation des travailleurs victimes d'accidents du travail
Protection	EXCLUSIONS	Note de service	Secteurs industriels ou emplois exclus de la protection, en vertu de la loi
Taux des revenus de remplacement	REPLACEPER	Note de service	Le taux du revenu de remplacement pour une personne atteinte d'une invalidité permanente totale ou partielle (généralement un pourcentage du revenu perçu avant l'accident)
	REPLACETEM	Note de service	Le taux du revenu de remplacement pour une personne atteinte d'une invalidité temporaire totale ou partielle (généralement un pourcentage du revenu perçu avant l'accident)

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	REPLACESUR	Note de service	Les prestations de remplacement de revenu versées aux survivants d'un travailleur victime d'un accident de travail mortel (poucentage du revenu perçu avant l'accident, ou indemnité forfaitaire)
Mécanisme d'appel et d'accès aux tribunaux	APPEAL	Note de service	Mécanisme d'appel en cas de réclamations non satisfaites
	CIVIL	Logique	Si la loi autorise les travailleurs à intenter à des tiers une action en dommages-intérêts pour cause de négligence
Réadaptation et réemploi	RETURN	Logique	Si le travailleur dispose du droit de réintégrer son poste d'avant l'accident ou de se voir attribuer un travail convenable (17)
	REHAB	Note de service	S'il existe un droit automatique à la réadaptation, et si le conjoint d'un travailleur victime d'un accident mortel peut bénéficier des services de réadaptation (18)
	REHABTYPE	Note de service	Le(s) type(s) de services de réadaptation fournis

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
IV. Relations de travail			
Droit à la négociation collective	EXCLUSION	Note de service	Emplois ou groupes exclus de la négociation collective
Procédure d'accréditation	CERTIFY	Note de service	Procédure par laquelle un syndicat obtient les droits de négociation
	GOVVOTE	Note de service	Conditions et procédures pour la tenue d'un vote supervisé par le gouvernement
	MAJORITY	Note de service	S'il est obligatoire qu'un intérêt à l'égard d'une représentation syndicale soit exprimé par une majorité
	RIGHTWORK	Logique	Si le droit au travail fait l'objet d'une législation (exemple : interdiction d'imposer des cotisations obligatoires)
Processus de négociation	GOODFAITH	Logique	S'il existe une responsabilité légale pour les parties de négocier de bonne foi (19)
	FIRSTCON	Logique	Si le gouvernement prévoit un arbitrage quand la négociation d'une première convention collective tombe dans l'impasse (arbitrage de la première convention)
Droit de grève	NOSTRIKE	Logique	Si certains groupes disposent d'un droit légal de négocier, mais ne sont pas autorisés à se mettre en grève (20)

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	ESSENTIAL	Logique	Si certains services sont considérés comme essentiels, et que le droit de grève leur est refusé (21)
	CONTNOSTR	Note de service	La procédure pour établir des conventions collectives dans le cas où le droit de grève serait refusé
Responsabilité d'une représentation impartiale	FAIRREP	Note de service	Les responsabilités et obligations du syndicat envers ses membres eu égard à la représentation
Solution des conflits	DISPUTES	Note de service	Le mécanisme légal pour régler des conflits, en vertu de la convention collective
V. Autres questions			
Équité salariale	PAYEQUITY	Logique	S'il existe une législation garantissant un salaire égal pour un travail de valeur comparable (22)
	COVERPAY	Note de service	Personnes ou groupes couverts par la législation
Équité d'emploi	EMPEQUITY	Logique	S'il existe une législation couvrant l'équité d'emploi ou un programme en vigueur (23)
	TARGETS	Note de service	Groupes couverts par la législation ou le programme
	COMPLIANCE	Caractère	Si l'exigence de se

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
			conformer à la législation ou au programme est à caractère volontaire, obligatoire, ou dépend de l'obtention de contrats gouvernementaux (24)
	NATURE	Note de service	Les moyens grâce auxquels l'équité d'emploi est réalisée, exemple : objectifs ou quotas
Droits de la personne	MANDRETIRE	Logique	S'il existe des restrictions ou des interdictions touchant la retraite obligatoire (25)
	ACCOMOD	Note de service	L'exigence légale ou l'obligation de l'employeur de s'adapter aux invalidités des employés
Sous-traitance	RESTRICT	Logique	S'il existe des restrictions au droit de sous-traiter le travail accompli précédemment par les employés (26)
	UNIONPRO	Note de service	Les protections accordées aux employés syndiqués dont le travail a été sous-traité ou fait l'objet d'une nouvelle soumission
	NOUNIONPRO	Note de service	Les protections accordées aux employés non syndiqués dont le travail a été sous-traité ou fait l'objet d'une nouvelle soumission

NORME	NOM DE LA VARIABLE	TYPE DE VARIABLE	DESCRIPTION DE LA VARIABLE
	PREMISES	Logique	S'il est pertinent que le travail soit accompli dans les locaux de l'employeur ou ailleurs
	SALE_TRANS	Note de service	La définition de la vente ou du transfert de l'entreprise
	GOVCON	Logique	Si les mêmes règles relatives à la sous-traitance s'appliquent aussi bien au gouvernement qu'au secteur privé
	UNIONRIGHT	Note de service	Les droits des syndicats dont les membres sont affectés par la sous-traitance ou une nouvelle soumission
	SUCCESSOR	Logique	Si les syndicats conservent leur droit de négocier pour le travail sous-traité ou ayant fait l'objet d'une nouvelle soumission
	COLLAGR	Logique	Si la convention collective en vigueur s'applique au nouvel employeur ou nouvel entrepreneur
Travail le dimanche	SUNDAY	Note de service	Les restrictions ou les protections entourant le travail le dimanche

RENVOIS

1. MINWAGE a été changé en une variable mémo pour l'Illinois et l'Indiana, et en une variable caractère pour le Japon, la Suède et la Grande-Bretagne.

2. MAXDHR a été changé en une variable caractère pour la Grande-Bretagne.

3. MAXWHR a été changé en une variable caractère pour la Grande-Bretagne.

4. REFUSE a été changé en une variable caractère pour la Suède.

5. OVERRATE a été changé en une variable note de service pour la Californie.

6. STATHOL a été changé en une variable caractère pour la Suède, et en une variable note de service pour la Georgie, l'Indiana, le Kentucky, le Michigan, l'Ohio, l'État de New York, la Pennsylvanie et le Tennessee.

7. PREGLEAVE a été changé en une variable note de service pour la Californie, la législation fédérale des États-Unis, la Georgie, le Kentucky, le Michigan, l'État de New York, l'Ohio, le Tennessee et la Suède.

8. PREGWEEKS a été changé en une variable caractère pour la Suède, la Grande-Bretagne et le Massachussetts.

9. ADOPTION a été changé en une variable caractère pour l'Alberta.

10. DAMAGES a été changé en une variable note de service pour la Nouvelle-Écosse.

11. REINSTATE a été changé en une variable note de service pour la Nouvelle-Écosse.

12. BANKRUPT a été changé en une variable note de service pour le Michigan et la Pennsylvanie.

13. MANDATORY a été changé en une variable caractère pour l'Alberta.

14. AGENCY a été changé en une variable note de service pour le Tennessee.

15. PENALTY a été changé en une variable note de service pour le Michigan, le Québec, la Grande-Bretagne, la législation fédérale canadienne, la France, le Tennessee, la législation fédérale des États-Unis, l'Allemagne, la Suède, le Japon et le Kentucky.

16. LEVYBODY a été changé en une variable note de service pour l'Indiana, le Kentucky et le Michigan.

17. RETURN a été changé en une variable note de service pour la Georgie.

18. REHAB a été changé en une variable logique pour l'Indiana, l'Ohio, le Michigan, le Kentucky et la Pennsylvanie.

19. GOODFAITH a été changé en une variable note de service pour le Japon.

20. NOSTRIKE a été changé en une variable caractère pour l'Alberta.

21. ESSENTIAL a été changé en une variable caractère pour le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, et en une variable note de service pour l'Alberta et le Québec.

22. PAYEQUITY a été changé en une variable note de service pour le Japon et le Tennessee.

23. EMPEQUITY a été changé en une variable note de service pour le Japon, la Pennsylvanie et le Tennessee.

24. COMPLIANCE a été changé en une variable note de service pour le Kentucky.

25. MANDRETIRE a été changé en une variable note de service pour la France, le Japon et le Tennessee.

26. RESTRICT a été changé en une variable note de service pour le Michigan.